

Magasins (grands magasins et magasins populaires)

BROCHURE JO 3082

IDCC 2156

Convention collective nationale du 30 juin 2000

[Étendue par arrêté du 20 décembre 2001, JO 19 janvier 2002]

(Applicable depuis le 6 juillet 2000)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union du grand commerce de centre ville (UCV).

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération des services CFDT ;

Fédération CFTC « Commerce, services et forces de vente » ;

Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CFE-CGC ;

UNSA

Dispositions générales

Article 1-1 Objet et champ d'application

La présente convention règle les rapports entre employeurs et salariés des entreprises sises dans l'ensemble du territoire métropolitain et les DOM qui exercent l'activité de grand magasin, magasin populaire, définie sous le code NAF 52.1 H et 52.1 E (APE 63.01 et 61.02).

Les codes NAF attribués par l'INSEE aux employeurs constituent une présomption de classement.

Sont rattachés à cette convention collective l'ensemble des établissements des sociétés de grands magasins ou de magasins populaires n'exerçant pas une activité nettement différenciée de celle de grand magasin ou de magasin populaire et notamment :

- les magasins de ces sociétés n'ayant pas une activité commerciale spécialisée,
- leurs sièges sociaux et autres établissements administratifs,
- les centrales d'achat des sociétés de grands magasins ou de magasins populaires (NAF 51.1 P et 51.1 U),
- les entrepôts rattachés à la date du 1^{er} mars 1998 aux conventions collectives des grands magasins ou des magasins populaires.

Article 1-2 Clause de choix

Les établissements peuvent opter entre l'application des textes conventionnels ayant le présent champ d'application et l'application d'une autre convention collective susceptible de régir leur activité, par voie d'accord avec leurs délégués syndicaux ou, à défaut de délégués syndicaux, par voie d'accord avec leurs représentants du personnel, mandatés par les organisations syndicales représentatives sur le plan national. Cette possibilité de choix sera préalablement portée à la connaissance du personnel.

La même possibilité de choix s'appliquera aux établissements créés postérieurement à la signature de la présente convention collective.

Article 2-1 Durée

La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée.

Elle entrera en application le lendemain du jour de son dépôt auprès du service compétent.

Article 2-2 Dénonciation

La présente convention peut être dénoncée par chacune des parties signataires sous réserve d'un préavis de trois mois, dans les conditions prévues par la loi.

Les effets de la dénonciation sont ceux prévus par la loi.

Article 2-3 **Révision**

La révision de la présente convention ne pourra être demandée que par l'une des organisations signataires.

La demande de révision, adressée par lettre recommandée avec accusé de réception, devra être accompagnée d'un projet de modification.

Les pourparlers commenceront quinze jours au plus tard après la demande de révision.

Seules les organisations signataires de la présente convention et celles qui y auront adhéré conformément aux dispositions de l'article L. 132-9 du Code du travail et de l'article 16-3 de la présente convention seront habilitées à signer les avenants de révision.

L'opposition à l'entrée en vigueur d'un avenant portant révision de la présente convention comme il est prévu par l'article L. 132-7, I du Code du travail ne peut produire effet, conformément à l'article L. 132-7, III dudit Code, que lorsqu'elle émane de la majorité des organisations syndicales signataires de la convention ou y ayant adhéré antérieurement à l'ouverture de la négociation de l'avenant.

Article 2-4 **Information du personnel et de ses représentants**

Dans chaque entreprise ou établissement compris dans le champ d'application de la présente convention, un exemplaire de la convention sera remis à chacun des membres du comité d'entreprise ou d'établissement, ainsi qu'aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux.

Un exemplaire de la convention sera tenu à la disposition du personnel dans l'établissement et un exemplaire en sera affiché.

Article 2-5 **Avantages acquis**

Conformément à la législation en vigueur, et sous réserve des décisions de modification ou de substitution qui pourront être prises par accord, la présente convention ne peut être l'occasion d'une réduction des avantages individuellement acquis.

Droit syndical

Article 3-1 **Droit syndical**

Les parties contractantes reconnaissent aussi bien pour les employeurs que pour les salariés le droit de s'associer pour la défense des intérêts afférents à leur condition de salariés ou d'employeurs.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses du salarié pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, de congédiement ou d'avancement et à ne faire aucune pression sur le personnel en faveur de tel ou tel syndicat.

Les employeurs et les salariés respecteront les dispositions légales et réglementaires sur l'exercice du droit syndical dans les entreprises, et en particulier celles des articles L. 412-1 et L. 412-2 du Code du travail.

Article 3-2 **Absences pour raisons syndicales**

Des autorisations d'absence seront accordées après préavis d'au moins une semaine aux salariés devant assister aux réunions statutaires de leur organisation syndicale, sur présentation d'un document écrit émanant de celle-ci.

Les organisations syndicales constituent librement leurs délégations aux commissions paritaires ou mixtes tenues dans le cadre de la présente convention, dans la limite de six représentants par organisation syndicale (étant précisé que, lorsque plusieurs organisations syndicales sont rattachées à une même confédération, la limite de six s'applique au nombre total de représentants de l'ensemble de ces organisations).

Pour ceux de ces représentants qui sont salariés d'entreprises de la profession, la participation dûment constatée à la réunion ne doit entraîner aucune réduction de rémunération et leurs frais éventuels de transports et de séjour seront remboursés dans les conditions suivantes :

a) **frais de transport**

- soit sur la base d'un billet SNCF en 2^{ème} classe, le cas échéant avec supplément TGV,
- soit sur la base d'un billet d'avion en classe économique et des frais de navette entre l'aéroport et la ville,

-
- déduction faite dans l'un ou l'autre cas des réductions éventuelles ;
 - soit sur la base des frais kilométriques évalués selon le barème de l'entreprise,

**b)
frais de séjour (repas et, éventuellement, nuit d'hôtel) :**

- selon les modalités en vigueur dans l'entreprise.

Les parties s'emploieront à ce que ces autorisations n'apportent pas de gêne sensible au bon fonctionnement des entreprises.

Lesdites absences ne viendront pas en déduction des congés annuels.

Des congés pourront être accordés, dans les conditions prévues par la loi, aux salariés désireux de participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale.

**Article 3-3
Démission pour exercice de fonctions syndicales**

Dans le cas où un salarié est appelé à quitter son emploi pour exercer une fonction syndicale, celui-ci jouira, pendant un an à partir du moment où il a quitté son emploi, d'une priorité d'engagement dans cet emploi ou dans un emploi équivalent. La demande doit être présentée dans le mois qui suit l'expiration du mandat de l'intéressé.

En cas de réembauchage, l'intéressé bénéficiera de tous les droits qu'il avait au moment de son départ de l'établissement, notamment ceux qui sont liés à l'ancienneté, et les mesures nécessaires seront prises pour faciliter éventuellement sa réadaptation professionnelle.

En cas d'impossibilité de réembauchage dans le délai prévu d'un an, l'intéressé aura droit à une indemnité équivalente à celle à laquelle il aurait eu droit s'il avait été licencié au moment où il a quitté l'entreprise pour exercer ses fonctions syndicales.

**Article 3-4
Délégués syndicaux**

Les syndicats représentatifs qui constituent une section syndicale dans une entreprise employant au moins cinquante salariés peuvent désigner un ou plusieurs délégués syndicaux dont le nombre, le statut et la mission sont fixés par le Code du travail.

Dans les entreprises qui emploient moins de cinquante salariés, ces syndicats peuvent désigner un délégué du personnel, pour la durée de son mandat, comme délégué syndical sans que cette désignation lui ouvre un crédit d'heures spécifique.

**Article 3-5
Affichage des communications syndicales**

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

Les panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant les modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise, sur des lieux de passage fréquentés par les salariés.

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux travailleurs de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci aux heures d'entrée et de sortie du travail.

Représentation du personnel

**Article 4-1
Délégués du personnel**

Le nombre, le statut et la mission des délégués du personnel sont fixés par le Code du travail.

Conformément aux dispositions du Code du travail, les délégués du personnel ont pour mission :

- de présenter à l'employeur ou à son représentant toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salariés, à l'application du Code du travail et des autres lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité ainsi que de la présente convention collective et des accords collectifs applicables dans l'entreprise,
- de saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des prescriptions législatives et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

Les salariés conservent la faculté de présenter eux-mêmes leurs réclamations à l'employeur ou à ses représentants. L'ensemble des délégués est reçu collectivement par le chef d'entreprise ou par son représentant au moins une fois par mois aux heures fixées d'un commun accord entre les parties.

Ils sont, en outre, reçus en cas d'urgence, sur leur demande.

Les délégués sont également reçus par le chef d'établissement ou ses représentants, sur leur demande, soit individuellement, soit par catégorie, soit par atelier, service ou spécialité professionnelle selon les questions qu'ils ont à traiter.

En règle générale, ces réceptions auront lieu pendant les heures normales de travail.

Sauf circonstances exceptionnelles, les délégués remettent au chef d'entreprise, deux jours avant la réunion, une note écrite exposant l'objet de leur demande.

Copie de cette note est transcrise par les soins du chef d'entreprise sur un registre spécial sur lequel doit être également mentionnée, dans un délai légal de six jours après la réunion, la réponse à cette note.

Le texte de la note des délégués, ainsi que celui de la réponse du chef d'entreprise, peuvent être affichés par les délégués aux emplacements prévus par la loi.

La compétence du délégué s'étend en principe au collège qui l'a élu, sauf pour les questions d'ordre général intéressant l'ensemble du personnel.

Article 4-2 **Comité d'entreprise**

Pour tout ce qui concerne les Comités d'entreprises (composition, attributions, fonctionnement, statut des membres élus et des représentants syndicaux), ainsi que pour le financement des activités sociales et culturelles gérées par les comités d'entreprises, il sera fait application des lois et décrets en vigueur.

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

Il formule, à son initiative, et examine, à la demande du chef d'entreprise, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, leurs conditions de vie dans l'entreprise ainsi que les conditions dans lesquelles ils bénéficient de garanties collectives mentionnées à l'article L. 911-2 du Code de la sécurité sociale (couverture contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité, les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité, etc.).

Les membres titulaires du comité d'établissement élus *pour la première fois* (termes exclus de l'extension par arrêté du 20 décembre 2001, JO 19 janvier 2002) peuvent bénéficier, dans les conditions et limites prévues à l'article L. 451-3 du Code du travail, d'un stage de formation économique d'une durée maximale de cinq jours dispensée soit par un organisme figurant sur une liste arrêtée par le préfet de région après avis du comité régional de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi, soit par un des organismes visés à l'article L. 451-1 du Code du travail.

Cette formation économique peut être renouvelée lorsque les élus ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non. (alinéa exclu de l'extension par arrêté du 20 décembre 2001, JO 19 janvier 2002)

Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et il est rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit du temps qui, en application de l'article L. 434-1 du Code du travail, est alloué aux membres du comité d'entreprise pour l'exercice de leurs fonctions. Il est imputé sur la durée du congé prévu au chapitre 1^{er} du titre V du livre IV du Code du travail.

Le financement de cette formation est pris en charge par le comité d'entreprise.

Dans les entreprises où la référence prévue par la loi du 2 août 1949 n'existe pas, l'absence de référence ne fait pas obstacle à la création d'activités sociales et culturelles par accord entre l'employeur et les membres du comité ; cet accord déterminera les ressources qui seront consacrées à cette création.

Article 4-3 **Organisation des élections**

L'élection des représentants du personnel est réglée par les dispositions légales et réglementaires en vigueur. En vertu de ces dispositions :

- les délégués du personnel sont élus dans les établissements dont l'effectif a atteint au moins onze salariés pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes ;
- le comité d'entreprise est mis en place dans l'entreprise dont l'effectif a atteint au moins cinquante salariés pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes ;
- l'élection a lieu, tous les deux ans, à la même date pour les délégués du personnel et pour les représentants du personnel au comité d'entreprise ou d'établissement.

Conformément aux dispositions légales, il est constitué, dans les entreprises ou établissements de plus de vingt-cinq salariés, deux collèges électoraux dont l'un réunit les ouvriers et les employés, l'autre les ingénieurs, les chefs de

service, les techniciens et les agents de maîtrise. Dans les entreprises ou établissements ne dépassant pas vingt-cinq salariés, il est constitué un collège électoral unique regroupant l'ensemble des catégories professionnelles.

Toutefois, pour l'élection du comité d'entreprise ou d'établissement, les ingénieurs chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques constituent un collège spécial lorsque leur nombre est au moins égal à vingt-cinq.

La répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories font l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise ou son représentant et les organisations syndicales représentatives, ainsi que les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales. Cet accord doit respecter les principes généraux du droit électoral et les dispositions spécifiques du Code du travail.

La direction informe le personnel, par affichage, de l'organisation des élections en précisant la date envisagée pour le premier tour de ces élections, qui doit se placer au plus tard le quarante-cinquième jour suivant celui de l'affichage, et elle invite par écrit les organisations syndicales représentatives à négocier le protocole d'accord préelectoral et à établir des listes de leurs candidats.

Dans le cas d'un renouvellement de l'institution, cette invitation doit être faite un mois avant l'expiration du mandat des représentants en exercice et le premier tour des élections doit avoir lieu dans la quinzaine qui précède l'expiration de ce mandat.

Qu'il soit reconduit ou négocié, le protocole d'accord entre la direction de l'entreprise et les organisations syndicales portera notamment sur :

- la répartition des sièges entre les collèges,
- les modalités pratiques du scrutin,
- l'information du personnel concerné,
- les délais de communication des listes.

Ce protocole, qui rappellera également les conditions d'électeurat et d'éligibilité et qui pourra fixer une date limite de dépôt de présentation des listes de candidats, sera transmis à l'inspecteur du travail.

Un exemplaire en sera fourni, sur sa demande, à chaque délégué syndical.

En toute occurrence, le scrutin aura lieu pendant les heures de travail et le temps passé aux élections sera rémunéré comme temps de travail.

Des emplacements spéciaux en nombre suffisant seront réservés pendant la période prévue pour les opérations électorales à l'affichage des communications suivantes :

- 1^o) Avis du scrutin ;
- 2^o) Liste électorale par collège ;
- 3^o) Textes concernant le nombre des sièges à pourvoir, les conditions d'électeurat et d'éligibilité, les élections et voies de recours possibles ;
- 4^o) Liste des candidats ;
- 5^o) Procès-verbaux des opérations électorales ;
- 6^o) Protocoles d'accord, le cas échéant.

Tous les éléments concernant les élections seront communiqués aux salariés à domicile ainsi qu'aux VRP et aux salariés en déplacement professionnel, à leur domicile, en même temps qu'aux salariés occupés à l'intérieur de l'établissement.

Article 4-4 Déroulement du scrutin

Il est procédé, dans chacun des collèges, à des votes séparés, au scrutin secret sous enveloppe, pour les membres titulaires et les membres suppléants.

Le scrutin est de liste à deux tours avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.

Le bureau électoral de chaque section de vote est composé comme il est prévu par le protocole électoral.

Si un protocole n'a pu être conclu, le bureau sera composé pour chaque collège des deux électeurs les plus âgés et du plus jeune, présents à l'ouverture et acceptant. La présidence appartiendra au plus âgé, sauf s'il se présente comme candidat. Chaque liste pourra désigner, parmi les électeurs, un délégué pour s'assurer du bon déroulement du scrutin.

L'employeur, responsable de l'organisation matérielle du scrutin, peut désigner un salarié pour assister au déroulement et au dépouillement du scrutin, ainsi qu'à la rédaction du procès-verbal. Si le bureau avait à prendre une décision, ce salarié aurait simplement voix consultative.

Le dépouillement du vote a lieu immédiatement après l'heure fixée pour la fin du scrutin et ses résultats sont consi-

gnés dans un procès-verbal en plusieurs exemplaires signés par les membres du bureau.

Un exemplaire en est remis à chaque élu et à chaque délégué syndical, un autre sera affiché dès le lendemain dans l'établissement, un autre exemplaire reste entre les mains de la direction.

Le procès-verbal est transmis dans les quinze jours, en double exemplaire, par l'employeur à l'inspecteur du travail.

Lorsque l'institution n'a pu être mise en place ou renouvelée, un procès-verbal de carence est établi par le chef d'entreprise ou son représentant, affiché dans l'entreprise et transmis dans les quinze jours à l'inspecteur du travail.

Article 4-5 **Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail**

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité. Il a également pour mission de veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en ces matières.

La mise en place d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ne s'impose que si l'effectif d'au moins cinquante salariés a été atteint pendant douze mois consécutifs ou non au cours des trois années précédentes.

Dans les établissements de moins de cinquante salariés, les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, qu'ils exercent dans le cadre des moyens prévus à l'article L. 424-1 du Code du travail. Ils sont également soumis aux mêmes obligations.

En application de l'article L. 236-10 du Code du travail, les représentants du personnel aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficient d'une formation destinée à les initier aux méthodes et aux procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

Cette formation sera assurée dans les conditions fixées par l'article L. 236-10 du Code du travail et les décrets pris pour son application. Il est notamment précisé que dans les établissements de moins de trois cents salariés les dépenses engagées à ce titre sont déductibles, dans la limite prévue au deuxième alinéa de l'article L. 451-1 du Code du travail, du montant de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue.

Article 4-6 **Comité central d'entreprise**

L'élection des membres du comité central d'entreprise est organisée conformément aux dispositions légales et réglementaires et aux accords d'entreprise.

Les dispositions particulières relatives au fonctionnement dudit comité peuvent faire l'objet d'un règlement intérieur. Les frais de transport et de séjour entraînés pour les membres du comité par leur participation aux réunions convoquées à l'initiative de l'employeur seront pris en charge par l'entreprise selon les règles en usage dans l'entreprise.

Article 4-7 **Comité de groupe**

La constitution, la composition et le fonctionnement du comité de groupe seront organisés conformément à la législation et à la réglementation en vigueur. Il en sera ainsi notamment de la désignation des représentants du personnel au comité de groupe.

Article 4-8 **Exercices des fonctions**

Le temps passé pour l'exercice des fonctions de représentant du personnel sera rémunéré comme temps de travail (tous les éléments du salaire inclus).

La durée de ces fonctions, qui s'exercent soit à l'intérieur de l'entreprise, soit à l'extérieur, ne doit pas excéder, sauf circonstances exceptionnelles, le nombre d'heures prévu par la loi en fonction de l'effectif de l'établissement.

Dans ce nombre d'heures n'est pas compris le temps correspondant aux convocations spéciales de la Direction ou aux réunions périodiques : le temps passé à ces réunions (y compris celles tenues à la suite d'une convocation spéciale de la Direction) est payée comme temps de travail sans être déduit du crédit d'heures, visé ci-dessus, dont disposent les représentants titulaires.

Afin de n'apporter aucune entrave au fonctionnement normal de l'entreprise, les déplacements des représentants du personnel ne doivent être effectués qu'après que ceux-ci en ont informé leur responsable hiérarchique, ou son remplaçant, selon les usages en vigueur dans chaque entreprise.

L'exercice normal de la fonction de représentant du personnel ne peut constituer un obstacle à son avancement professionnel ou à l'amélioration de sa rémunération.

Les représentants du personnel ne peuvent être licenciés en raison de faits découlant de l'exercice normal de leur

fonction.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération la qualité de représentant du personnel pour l'affection ou la mutation au sein de l'entreprise.

Formation du contrat de travail

Article 5-1 Principes directeurs concernant l'embauche

L'employeur a le libre choix de ses collaborateurs.

Cependant, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, 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 ses convictions religieuses ou, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail, en raison de son état de santé ou de son handicap.

Les employeurs feront connaître leurs besoins de personnel au service de l'agence locale pour l'emploi. Ils se réservent de recourir à toute époque à l'embauchage direct. Les conditions dans lesquelles les salariés et leurs représentants seront préalablement informés des besoins de personnel de l'entreprise feront l'objet d'un accord d'entreprise.

Pour les postes à pourvoir à temps complet, les salariés occupant à temps partiel des emplois de mêmes caractéristiques sont prioritaires. Les conditions dans lesquelles ils peuvent bénéficier de cette priorité - qui ne saurait faire obstacle au respect des obligations légales d'embauche externe (priorités de réembauchage, salariés handicapés) - sont celles fixées par la convention ou l'accord d'entreprise applicable ou, à défaut, par l'article L. 212-4-9 du Code du travail.

Article 5-2 Embauche

Le salarié recevra, lors de son engagement, un exemplaire de son contrat de travail ou une lettre spécifiant sa fonction, sa position dans la classification professionnelle et ses appointements, ainsi que le lieu de travail, sous réserve d'une clause de mobilité pour les cadres.

Lors de son engagement, la personne recrutée est invitée à prendre connaissance de la présente convention collective et des avenants s'y rapportant.

Tout salarié fait l'objet d'un examen médical obligatoire d'embauche le plus rapidement possible et au plus tard avant la fin de sa période d'essai, dans les conditions et sauf exceptions prévues par le Code du travail.

Article 5-3 Contrat à durée déterminée

L'emploi de salariés sous contrat à durée déterminée est régi par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Il est rappelé que le contrat de travail de droit commun est le contrat fait sans détermination de durée et que le contrat de travail à durée déterminée ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent aux salariés sous contrat de travail à durée déterminée, à l'exclusion de celles concernant la durée de la période d'essai et de celles concernant la rupture du contrat de travail.

Article 5-4 Période d'essai

Le contrat de travail n'est considéré comme définitivement conclu qu'à la fin de la période d'essai, qui est d'un mois pour les employés, de deux mois pour les agents de maîtrise et de trois mois pour les cadres.

Durant la période d'essai, l'employeur veille à faciliter l'insertion du salarié dans l'entreprise. Un point doit être fait avec l'intéressé avant la fin de cette période, afin de vérifier l'état de satisfaction respective des parties.

Pour l'encadrement, si la période d'essai n'est pas jugée assez concluante, elle peut être prolongée dans les conditions fixées dans l'annexe applicable à la catégorie de personnel dans laquelle se range le salarié (cadres ou agents de maîtrise) (*voir annexe 1 Agents de maîtrise, annexe 2 Cadres*).

Exécution du contrat de travail

Article 6-1 Ancienneté

L'ancienneté s'entend de la présence effective dans l'entreprise, depuis le premier jour du contrat de travail en cours d'exécution, quel qu'ait été l'emploi du début.

Lorsque le contrat en cours d'exécution a été précédé, sans interruption des relations de travail, d'un contrat à durée déterminée, l'ancienneté sera décomptée à partir du premier jour dudit contrat.

Les congés et les périodes de suspension du contrat de travail assimilés par la loi à du travail effectif entrent dans le calcul de l'ancienneté, pour le temps prévu par la loi.

Sont également assimilés par la présente convention collective à du temps de présence effective pour la détermination de l'ancienneté :

- les périodes d'absence pour maladie qui font l'objet d'une indemnisation complémentaire par l'employeur,
- le congé d'adoption,
- le service national obligatoire lorsqu'il est situé entre deux périodes d'emploi chez l'employeur.

Le salarié réembauché en application des priorités de réembauchage prévues par la loi ou par la présente convention bénéficiera des avantages correspondant à la somme de l'ancienneté acquise au titre du contrat en cours d'exécution et du contrat précédent, sous cette réserve que, si le salarié a perçu une indemnité de licenciement lors de la rupture de son précédent contrat, une nouvelle indemnité de licenciement ne serait calculée que sous déduction des sommes précédemment perçues à ce titre et une allocation ou indemnité de fin de carrière serait calculée en fonction de l'ancienneté acquise depuis le réembauchage.

Article 6-2 Changement de situation du salarié

Le salarié devra communiquer, lors de son engagement et pendant toute la durée de son contrat de travail, toutes les informations sur les éléments de sa situation susceptibles d'avoir des conséquences sur ses obligations à l'égard de l'employeur et sur les obligations de l'employeur à son égard.

Pour toutes modifications intervenant dans la situation personnelle du salarié postérieurement à son engagement et entraînant modification des obligations de l'employeur, le salarié devra :

- en faire la déclaration,
- produire toutes pièces prouvant sa nouvelle situation.

Article 6-3 Modification du contrat de travail

Toute modification de fonction entraînant modification de salaire ou de classification fera l'objet d'une notification écrite préalable à l'intéressé et d'un avenant au contrat de travail signé par les deux parties.

Article 6-4 Mutations et affectations temporaires

La direction pourra, en cas de nécessité, affecter momentanément un salarié à un travail correspondant à une qualification inférieure à celle de son emploi habituel. Dans ce cas, ce salarié conservera le bénéfice du salaire de son précédent emploi pendant la période de mutation qui n'excédera pas trois mois.

Les salariées en situation de grossesse conservent le bénéfice du salaire de leur précédent emploi pendant toute la durée de leur affectation temporaire pour raison de grossesse, conformément aux dispositions de l'article L. 122-25-1 du Code du travail.

Les mutations ou remplacements temporaires ne seront prononcés qu'en cas de nécessité de service et feront l'objet de dispositions spécifiques dans chacune des annexes catégorielles. Lorsque l'emploi occupé durant le remplacement sera d'une qualification supérieure à celle de l'emploi habituel du salarié et que le remplacement durera de façon continue pendant plus d'un mois, il devra en être tenu compte dans la rémunération du salarié pendant cette période.

Lorsqu'à l'intérieur d'un même groupe (société mère et filiales), un salarié est muté d'un établissement à un autre, il continuera à bénéficier de l'ancienneté acquise dans son précédent emploi.

Article 6-5 Engagement ou mutation hors du territoire métropolitain

Lorsqu'un salarié est appelé, à sa demande ou à la demande de l'employeur, à occuper un poste dans un établissement situé hors du territoire métropolitain à la suite d'un engagement ou d'une mutation, il sera établi avant son départ un contrat écrit qui précisera les conditions (notamment de rémunération) de cet engagement ou de cette

mutation. Pour l'application des clauses de la présente convention, l'ancienneté acquise hors de la métropole entre en ligne de compte lors de la réintégration de l'intéressé dans ses fonctions métropolitaines dans l'entreprise.

Article 6-6 Dossier du personnel

Aucun rapport concernant le personnel ne pourra figurer au dossier qu'après signature de l'intéressé ou notification par pli recommandé.

Le salarié pourra demander par écrit à consulter son dossier personnel. La possibilité lui en sera donnée au plus tard quatre jours après la réception de cette demande qui sera inscrite et datée sur un registre spécial prévu à cet effet.

Le salarié pourra faire connaître ses remarques éventuelles par écrit dans les quatre jours qui suivront la consultation.

Aménagement et réduction de la durée du travail

Article 7-1 Durée du travail

La loi du 19 janvier 2000 a réduit la durée légale du travail effectif à 35 heures par semaine à dater du :

- 1^{er} janvier 2000 dans toutes les entreprises ou unités économiques et sociales employant plus de 20 salariés ;
- 1^{er} janvier 2002 dans les autres entreprises.

L'objectif de la réduction du temps de travail est en particulier la création d'emplois et la réduction de la précarité.

Article 7-1-1 Durées maximales du travail

La programmation indicative de la durée du travail des employés ne comportera pas de journées de plus de neuf heures de travail effectif sauf, le cas échéant et dans la limite de dix heures, pour

- ceux des employés dont la durée hebdomadaire de travail est répartie sur un ou deux jours dans la semaine,
- ceux des employés des magasins populaires à dominante alimentaire pour lesquels l'accomplissement d'une journée de plus de neuf heures par semaine est la condition de la réduction du nombre de jours de travail de 6 à 5 par semaine,
- les salariés de certains services techniques (entretien électrique, informatique, sécurité incendie...), dont la durée du travail est organisée par cycles comportant un service de nuit et devant faire l'objet d'une négociation d'entreprise,
- en cas de circonstances exceptionnelles, les salariés amenés à effectuer des tâches de maintenance, entretien, dépannage...

La limite de neuf heures et celle de dix heures ne s'appliqueront pas durant les journées d'inventaire - dans la limite fixée par l'article D. 212-16 du Code du travail et pendant, au maximum, quatre journées par an - non plus que pour les travaux dont l'exécution immédiate est requise afin de prévenir des accidents ou organiser des mesures de sauvetage.

La durée hebdomadaire moyenne du travail des employés, calculée sur une période de huit semaines consécutives, ne pourra dépasser 42 heures.

Article 7-1-2 Négociation annuelle sur la durée du travail

La durée du travail effectif, telle que définie par la loi, et l'organisation du temps de travail feront l'objet d'une négociation annuelle d'entreprise avec les organisations syndicales représentatives.

Article 7-2 Organisation du travail

Le travail peut être organisé par roulement et par relais, selon les horaires individuels ou collectifs.

Il peut être fait application pour le personnel occupé à des opérations de gardiennage, de surveillance et de sécurité-incendie, des possibilités dérogatoires prévues par l'article 5 du décret portant application de la loi du 21 juin 1936 dans le commerce de détail considéré.

Les modifications de l'organisation du temps de travail, et notamment celles qui permettent et accompagnent la réduction de la durée du travail, doivent être conçues dans l'intérêt de la compétitivité de l'entreprise, de l'emploi et de la qualité de vie au travail des salariés.

Ces modifications doivent être étudiées et appliquées dans le respect des prérogatives du comité d'entreprise ou d'établissement.

Article 7-2-1 **Négociation sur l'aménagement et la réduction du temps de travail**

Une négociation d'entreprise devra être ouverte avec les organisations syndicales représentatives sur les conditions de l'organisation et de la réduction du temps de travail.

Article 7-2-2 **Organisation du temps de travail et réduction du temps de travail**

Plusieurs options sont possibles :

— Option 1

Réduction de la durée hebdomadaire du travail

— Option 2

Réduction du temps de travail sous forme de jours ou 1/2 journées de congés supplémentaires.

Rappel : Lorsque la réduction du temps de travail se fait par attribution de journées ou demi-journées de repos ayant pour effet de réduire la durée hebdomadaire moyenne sur l'année, aux conditions prévues par l'article L. 212-9 du Code du travail, la prise de ces journées doit se faire pour partie au choix de l'employeur et pour partie au choix du salarié, la clef de partage devant être déterminée par accord d'entreprise.

— Option 3 : Réduction du temps de travail avec modulation des horaires

En application des dispositions légales en vigueur, les entreprises peuvent faire varier la durée hebdomadaire du travail aux conditions prévues par l'article L. 212-8 du Code du travail.

Les trois options indiquées ci-dessus peuvent être combinées entre elles.

Rappel : les dispositions prévues à l'article 7-1-1 restent applicables en cas de modulation.

Le recours à la modulation est possible sous réserve qu'un accord d'entreprise en fixe le cadre et les modalités, étant rappelé que les heures effectuées au-delà d'une durée moyenne de 35 heures de travail effectif par semaine travaillée et, en toute occurrence, celles effectuées au delà de 1.600 heures par an sont des heures supplémentaires ouvrant droit aux bonifications, majorations et, le cas échéant, repos compensateurs prévus par la loi.

Article 7-3 **Organisation de l'horaire de la semaine**

La durée du travail peut être répartie inégalement sur les différents jours de travail de la semaine.

Elle peut être répartie sur moins de cinq jours, et notamment sur quatre jours ou quatre jours et demi. La mise en place de cette organisation se fera après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel.

Le repos hebdomadaire est donné le dimanche, sous réserve des dispositions légales qui permettent de déroger à la règle du repos dominical. Ce repos est d'une durée minimale de vingt-quatre heures, auxquelles s'ajoutent les onze heures du repos quotidien minimal.

Le travail le dimanche ne peut être organisé que selon les dérogations apportées par le législateur à la règle du repos dominical. Dans ce cas, il doit être fait appel par priorité au volontariat.

En outre, dans les commerces non-alimentaires, les dispositions suivantes seront applicables :

1) Le nombre de semaines durant lesquelles la durée du travail de chaque salarié peut être répartie sur six jours sera limité à neuf par an.

2) Durant les autres semaines, lorsque la durée du travail est répartie sur cinq jours ou cinq jours et demi, la journée ou la demi-journée de repos supplémentaire devra précéder ou suivre immédiatement le jour de repos hebdomadaire légal.

3) Lorsque la durée du travail sera répartie sur cinq jours, les salariés qui en feront la demande écrite pourront obtenir que le second jour de repos leur soit accordé un autre jour que le samedi ou le lundi.

Dans le commerce alimentaire, la répartition de l'horaire sur la semaine fera l'objet d'une négociation spécifique d'entreprise.

Article 7-4 **Journée individuelle de travail**

Sous réserve des exceptions définies à l'article 7-1-1 ci-dessus, la durée quotidienne du travail effectif de chaque employé ne peut excéder neuf heures.

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives, portée à douze heures consécutives pour les salariés de moins de dix-huit ans. Feront exception les salariés employés dans des activités

de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la sécurité des biens et des personnes, ainsi que les salariés employés dans des activités de manutention ou d'exploitation qui concourent à l'exécution de prestations de transport, dont le repos quotidien doit avoir une durée d'au moins neuf heures.

La journée de travail ne pourra comporter moins de trois heures de travail effectif.

Toute période continue de travail effectif d'une durée de quatre heures donnera lieu à une pause d'un quart d'heure. (alinéa exclu de l'extension par arrêté du 20 décembre 2001, JO 19 janvier 2002)

Son attribution n'entraînera pas de réduction des appointements de ses bénéficiaires lors de la réduction du temps de travail.

Afin de s'assurer de la prise effective de ces pauses, dans l'intérêt de la santé et de la qualité de vie au travail des salariés, les entreprises prendront toutes dispositions adéquates.

Cette pause d'un quart d'heure s'imputera sur le temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes institué par l'article 6 de la loi du 13 juin 1998 pour tout temps de travail quotidien de six heures ou plus. (alinéa exclu de l'extension par arrêté du 20 décembre 2001, JO 19 janvier 2002)

Ce temps de pause ne s'ajoutera pas aux temps de pause qui seraient déjà pratiqués dans l'entreprise.

Article 7-5 Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont celles effectuées au-delà de la durée légale du travail. Elles constituent pour les entreprises un premier moyen de gérer les variations d'activité auxquelles elles sont confrontées ; le recours à la modulation de la durée du travail doit avoir pour conséquence d'en réduire le nombre.

La rémunération des heures supplémentaires est calculée conformément aux dispositions légales.

Toutefois, la majoration de cette rémunération est portée à 100 %(cette majoration de 100 % incluant la majoration légale) pour les heures supplémentaires effectuées durant la période de nuit définie par l'article L. 213-2 du Code du travail, en conformité avec la directive européenne n° 93-104 du 23 novembre 1993, comme la période comprise entre 22 heures et 5 heures.

Les heures supplémentaires donnent lieu aux repos compensateurs prévus par la loi.

Article 7-6 Dimanche travaillé en application de l'article L. 221-19 du Code du travail

Le travail effectué le dimanche sur autorisation de l'autorité compétente et en application de l'article L. 221-19 du Code du travail donne lieu à l'attribution d'un repos compensateur, durant la quinzaine qui précède ou qui suit ce dimanche.

La rémunération des heures effectuées durant ce dimanche est majorée de 100 %, que ces heures soient comprises ou non dans la durée légale du travail, à l'exclusion de toute autre majoration.

Article 7-7 Jours fériés

Les jours fériés sont ceux déterminés par l'article L. 222-1 du Code du travail.

Les heures de travail perdues par suite de chômage des jours fériés ne peuvent donner lieu ni à perte de salaire, ni à récupération.

Le 1^{er} mai est obligatoirement chômé.

La rémunération des heures effectuées durant ces jours fériés est majorée de 100 %, cette majoration incluant la majoration éventuellement due pour heures supplémentaires.

Dans les magasins qui restent fermés le lundi de Pâques et/ou le lundi de Pentecôte, ceux des salariés affectés à la vente qui sont en repos de roulement le lundi bénéficieront d'un jour de congé supplémentaire à l'occasion du lundi de Pâques et/ou du lundi de Pentecôte.

Lorsqu'un jour férié est travaillé, le recours au volontariat est recommandé.

Article 7-8 Report de l'heure de fermeture des magasins

Avant toute décision ayant pour objet de fixer au-delà de 20 heures l'heure de fermeture d'un magasin, la Direction devra consulter le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel et engager une négociation sur ses modalités avec les délégués syndicaux.

L'accord éventuel devra préciser notamment :

- l'heure de la fin du travail,
- le cas échéant, les contreparties dont bénéficieront les salariés,

— les mesures relatives à la sécurité des salariés.

Cette disposition ne concerne pas les salariés qui travaillent déjà au-delà de 20 heures.

Article 7-9 Congés payés

a) Les salariés bénéficient du régime des congés établi par les articles L. 223-1 et suivants du Code du travail, précis et complété par les dispositions suivantes.

b) La période légale des congés est fixée en principe du 1^{er} mai au 31 octobre.

c) La fraction des congés excédant vingt-quatre jours ouvrables peut, au gré de l'employeur, être donnée à une époque différente de la période légale.

d) Un mois avant les premiers départs, la liste des congés est établie et portée à la connaissance des intéressés dans chacun des services, par voie d'affiche ou par émargement des tableaux de vacances.

Les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

Les salariés dont les enfants fréquentent un établissement d'enseignement primaire, secondaire ou technique bénéficieront d'une priorité pour prendre, sur leur demande, leurs congés pendant la période des vacances scolaires.

e) En sus de celles prévues par la loi, et notamment l'article L. 223-4 du Code du travail, les périodes suivantes seront assimilées à des périodes de travail effectif pour la détermination de la durée des congés :

- les périodes d'absence pour maladie ou accident ayant fait l'objet de l'indemnisation complémentaire instituée par l'article 9-4 de la présente convention,
- les congés pour événements familiaux prévus à l'article 9-9 de la présente convention,
- les permissions exceptionnelles de courte durée accordées au cours de l'année,
- les périodes durant lesquelles le salarié siège comme juré,
- les périodes militaires de réserve obligatoires.

f) L'indemnité de congé payé est réglée conformément aux dispositions de l'article L. 223-11 du Code du travail.

g) Dans les magasins qui restent fermés le lundi de Pâques et/ou le lundi de Pentecôte, ceux des salariés affectés à la vente qui sont en repos de roulement le lundi bénéficieront d'un jour supplémentaire de congé, comme il est indiqué à l'article 7-7 de la présente convention, à l'occasion du lundi de Pâques et/ou du lundi de Pentecôte.

Ces jours de congés supplémentaires seront en principe pris en dehors de la période des congés payés.

Article 7-10 Astreintes

Quelle que soit la qualité de l'organisation du travail, il arrive que des interventions doivent être effectuées d'urgence, en dehors de toute programmation, pour éviter ou réparer un accident, assurer le bon fonctionnement des installations nécessaires à la vie de l'entreprise (installations électriques ou informatiques, chaîne du froid) et, plus généralement, assurer la sécurité de la clientèle, du personnel et des installations.

Il en résulte la nécessité pour les entreprises d'instituer après avis du comité d'entreprise - ou, à défaut, des délégués du personnel - des dispositifs d'astreintes concernant un petit nombre de spécialistes (électriciens, informaticiens et agents de sécurité notamment).

L'astreinte peut se définir par l'obligation pour le salarié d'intervenir en cas de nécessité, pendant la durée de l'astreinte, en dehors de son horaire normal de travail, soit immédiatement (à distance), soit rapidement (sur place) et, pour cela, de pouvoir être joint à tout moment par l'entreprise (habituellement par téléphone) pendant toute la durée de l'astreinte.

Le temps d'astreinte n'est pas un temps de travail effectif et les règles concernant l'astreinte s'appliquent lorsque le salarié :

- n'est pas à la disposition de l'employeur et peut vaquer librement à des occupations personnelles,
- peut être joint à tout moment,
- a l'obligation, sur appel de l'employeur, d'effectuer immédiatement ou d'intervenir rapidement pour effectuer un travail pour l'entreprise.

Les contreparties dont bénéficient les salariés auxquels s'applique le dispositif d'astreintes (par exemple contreparties financières, temps de repos...) doivent être négociées dans l'entreprise. Dans l'attente d'un accord, elles sont déterminées selon les usages et les procédures de l'entreprise.

Lorsque l'intervention est effectuée à distance, du domicile du salarié (ou du lieu où il se trouve), sa rémunération peut faire l'objet d'un règlement forfaitaire.

Lorsque l'intervention doit être effectuée dans l'entreprise, sa rémunération obéit aux règles suivantes :

-
- le temps passé en intervention, y compris le déplacement aller et retour, est considéré comme temps de travail effectif,
 - il est rémunéré comme tel avec application, s'il y a lieu, des majorations pour heures supplémentaires ou il est récupéré en temps de repos équivalent (incluant les majorations) sans perte de salaire.

Article 7-11 Cadres

Les articles 7-1 à 7-8 ci-dessus ne s'appliquent pas aux cadres : l'aménagement et la réduction de la durée du travail de ces salariés feront l'objet de dispositions spécifiques, conformément aux stipulations de l'article 11 de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail.

Article 7-12 Compte épargne-temps

L'employeur pourra, au niveau de l'entreprise, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel et négociation d'entreprise, mettre en place un système de comptes épargne-temps permettant, à ceux des salariés satisfaisant à la condition d'ancienneté exigée qui en feront la demande, de capitaliser des droits à congés indemnités dans les conditions indiquées ci-après.

Article 7-12-1 Ouverture du compte

Lorsqu'un système de compte épargne-temps aura été établi, tout salarié de l'entreprise ou de l'établissement *titulaire d'un contrat à durée indéterminée et (termes exclus de l'extension par arrêté du 20 décembre 2001, JO 19 janvier 2002)* ayant au moins un an d'ancienneté ininterrompue pourra demander l'ouverture d'un compte épargne-temps.

La demande devra être individuelle et formulée par écrit.

Article 7-12-2 Alimentation du compte

Le compte épargne-temps institué dans les conditions du présent accord pourra être alimenté (dans la limite maxi de 20 jours par an), par :

- le report des congés payés annuels dans la limite de dix jours ouvrables par an,
- les repos compensateurs attribués en remplacement du paiement des heures supplémentaires dans les conditions prévues par le Code du travail,
- les jours de repos accordés au titre de la réduction de la durée du travail en conformité avec la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 et laissés au choix du salarié.

Par suite de son caractère facultatif et individuel, le compte épargne-temps ne sera pas nécessairement alimenté tous les ans dans des proportions identiques : le salarié informera chaque année par écrit son supérieur hiérarchique, avant la date fixée par l'entreprise, de sa décision concernant l'alimentation de son compte ; il pourra revenir sur ce choix en cours d'année, en cas de modification brutale de sa situation de famille telle que celle résultant du décès ou du chômage du conjoint.

Lors de la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, l'employeur indiquera, le cas échéant, l'abondement qu'il a l'intention d'affecter au compte et les conditions dans lesquelles il envisage de le faire.

Article 7-12-3 Tenue du compte

Le compte sera tenu par l'employeur.

L'employeur devra communiquer chaque année au salarié l'état de son compte.

Le compte devra être exprimé en heures, avec la traduction en jours de repos.

Article 7-12-4 Utilisation du compte

Le compte épargne temps a pour vocation essentielle d'assurer l'indemnisation de congés sans solde de longue durée. Il apparaît néanmoins souhaitable d'en permettre également l'utilisation pour des périodes plus brèves, à l'occasion de certains événements importants de la vie familiale. Il convient enfin de prévoir l'utilisation d'éventuels reliquats pour indemniser un congé de fin de carrière.

a) Prise d'un congé d'au moins deux mois

Le titulaire d'un compte épargne-temps pourra demander à utiliser son crédit dès lors qu'il aura acquis des droits d'une durée équivalant à deux mois.

Le compte épargne-temps pourra être utilisé pour financer des congés d'une durée au moins égale à deux mois pris dans le cadre des articles du Code du travail relatifs au congé parental, au congé pour création d'entreprise, au congé sabbatique, ou tout autre congé pour convenances personnelles d'une durée au moins égale à deux mois. Le titulaire du compte devra faire sa demande, par écrit, six mois au moins avant la date prévue pour son départ en congé.

Sauf quand il s'agira d'un congé parental d'éducation, l'employeur aura la possibilité de différer de trois mois au plus la date de départ en congé demandée par le salarié.

Le titulaire du compte bénéficiera, durant son congé, d'une indemnisation calculée sur la base du salaire réel moyen des douze derniers mois précédant son départ en congé, déduction faite des charges salariales et dans la limite du nombre d'heures capitalisées figurant à son compte.

De toute façon, l'indemnisation ne pourra être supérieure au salaire réel lors du départ en congé.

L'indemnité sera versée aux mêmes échéances que les salaires dans l'entreprise. Les charges salariales seront acquittées par l'employeur lors du règlement de l'indemnité sur laquelle elles seront prélevées.

Le salarié aura la possibilité de prendre, en accord avec son employeur, un congé d'une durée supérieure aux droits capitalisés sur son compte épargne-temps, la durée excédentaire du congé ne faisant l'objet d'aucune rémunération.

b)
Autres affectations

Le titulaire d'un compte épargne-temps pourra également demander à utiliser son crédit avant d'avoir acquis des droits d'une durée équivalant à deux mois, pour un congé de durée moindre (minimum : 01 mois), dans les cas suivants :

- naissance ou adoption d'un enfant à partir du troisième enfant,
- divorce du salarié lorsque ce dernier conserve la garde d'au moins un enfant,
- acquisition ou agrandissement de la résidence principale.

En ce cas, le titulaire du compte devra faire sa demande, par écrit, trois mois au moins avant la date prévue pour son départ en congé et l'employeur aura la possibilité de différer le départ en congé dans la limite de deux mois.

L'indemnisation sera calculée et réglée comme il est indiqué ci-dessus pour un congé d'une durée supérieure à deux mois.

Le salarié ne pourra pas, en ce cas, prendre un congé d'une durée supérieure aux droits capitalisés sur son compte épargne-temps.

c)
Congés de fin de carrière

Le compte épargne-temps pourra également être utilisé par le salarié pour prendre un congé de fin de carrière, avant son départ à la retraite, même si les droits capitalisés sur son compte sont inférieurs à deux mois.

Le salarié devra, en ce cas, respecter un délai de prévenance de six mois entre la notification à l'employeur de sa décision de mettre fin à son contrat de travail et le début de son congé de fin de carrière.

Article 7-12-5
Incidences du congé sur le contrat de travail

Le contrat de travail est suspendu pendant toute la durée du congé.

La période d'absence indemnisée au titre du compte épargne-temps est assimilée à un temps de travail effectif pour la détermination du droit à congés payés et de l'ancienneté.

Article 7-12-6
Reprise du travail

Sauf si le congé indemnisé au titre du compte épargne-temps précède une cessation d'activité, le salarié retrouvera, à l'issue de son congé, son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Article 7-12-7
Rupture du contrat de travail

Si le contrat de travail est rompu avant l'utilisation du compte, le salarié percevra une indemnité correspondant aux droits acquis après déduction des charges salariales acquittées par l'employeur. Elle pourra éventuellement être réinvestie par le salarié dans un autre compte épargne-temps, dans une autre entreprise, selon les règles prévues par l'accord collectif applicable à celle-ci. Le transfert de la valeur du compte, de l'ancien au nouvel employeur, s'opérera par accord écrit des trois parties.

En cas de décès du titulaire, le compte épargne-temps sera liquidé au profit de la succession dans les conditions indiquées ci-dessus.

Article 7-12-8 **Conversion du compte en indemnité**

Les faits qui ouvrent droit, aux termes du l'article R. 442-17 du Code du travail, à la liquidation anticipée des droits du salarié à la participation financière aux fruits de l'expansion de l'entreprise permettront aussi au salarié d'obtenir, sur sa demande écrite, le versement d'une indemnité correspondant aux droits acquis après déduction des charges salariales acquittées par l'employeur.

Article 7-12-9 **Accord d'entreprise ou d'établissement**

Par accord d'entreprise ou d'établissement, l'employeur et les représentants dûment mandatés des syndicats représentatifs dans l'entreprise ou l'établissement pourront convenir de l'institution de comptes épargne-temps selon d'autres modalités que celles définies ci-dessus.

Travail à temps partiel

Article 8-1 **Définition du travail à temps partiel**

Sont considérés comme salariés à temps partiel et comme horaires à temps partiel les salariés et les horaires considérés comme tels par la loi.

Article 8-2 **Contrat de travail à temps partiel**

Le contrat de travail des salariés à temps partiel est écrit.

Il comporte les différentes mentions prévues par la loi. Il définit notamment les conditions de la modification éventuelle de la répartition de la durée du travail, qui devra être notifiée dix jours au moins avant la date à laquelle cette modification doit intervenir.

Article 8-3 **Durée du travail**

Lorsqu'elle est répartie sur trois jours ou sur plus de trois jours par semaine, la durée contractuelle de travail des salariés à temps partiel qui relèvent, à titre principal, du régime général de sécurité sociale et qui n'ont pas d'autre emploi que celui occupé dans l'entreprise ne pourra, sauf demande expresse des intéressés formulée par écrit, être inférieure à 21 heures par semaine.

Article 8-4 **Rémunération**

La rémunération correspondant à la durée contractuelle du travail est mensualisée suivant la forme applicable au personnel à temps complet, les heures complémentaires étant payées suivant les règles prévues par la loi. Chaque heure complémentaire effectuée au-delà du dixième de la durée hebdomadaire contractuelle de travail donne lieu à une majoration de 25 %.

Article 8-5 **Heures complémentaires**

Le nombre d'heures complémentaires qui pourront être effectuées par le salarié sera fixé par le contrat de travail, dans la limite du tiers de la durée contractuelle du travail.

Le salarié pourra décider à tout moment de ne plus effectuer d'heures complémentaires, sous réserve d'en informer son supérieur hiérarchique par écrit au moins sept jours à l'avance.

En outre, le refus occasionnel ou permanent d'effectuer des heures complémentaires, sous réserve que le salarié en prévienne son supérieur hiérarchique au moins sept jours à l'avance, sauf cas d'impossibilité où le délai peut être ramené à trois jours, ne sera ni considéré comme fautif ni considéré comme un motif de licenciement.

Sauf accord exprès du salarié ou circonstances exceptionnelles, la Direction devra respecter un délai de prévenance de sept jours avant de faire effectuer des heures complémentaires.

Article 8-6 **Organisation de la journée de travail**

La journée de travail du salarié à temps partiel doit comporter une période continue d'au moins trois heures de travail effectif. *Lorsque cette période atteindra quatre heures, elle donnera lieu à l'attribution de la pause d'un quart*

d'heure prévue à l'article 7-5 de la présente convention. (phrase exclue de l'extension par arrêté du 20 décembre 2001, JO 19 janvier 2002)

Outre le temps de pause indiqué ci-dessus, la journée de travail du salarié à temps partiel ne doit pas comporter plus d'une interruption d'activité. La durée de cette interruption ne pourra être supérieure à deux heures dans les commerces non-alimentaires.

Dans les magasins populaires à dominante alimentaire, pour ceux des salariés dont le trajet domicile-lieu de travail est effectué en moins d'une demie heure, la durée de cette interruption pourra être supérieure à deux heures si un accord d'entreprise le prévoit. Les salariés à temps partiel dont la coupure de la journée de travail sera supérieure à deux heures bénéficieront, en contrepartie, d'une durée contractuelle de travail supérieure à la durée contractuelle de vingt-et-une heures par semaine prévue à l'article 8-3 ci-dessus.

Article 8-7

Modulation du travail à temps partiel sur l'année

Conformément aux dispositions de l'article L. 212-4-6 du Code du travail, les horaires contractuels des salariés à temps partiel peuvent être modulés sur l'année si un accord d'entreprise le prévoit et dans les conditions fixées par cet accord.

Pour être appliquée, cette modulation devra avoir été expressément prévue par le contrat de travail ou par un avenant au contrat.

Article 8-8

Mise en oeuvre pour les salariés à temps partiel des droits reconnus aux salariés à temps complet

Les salariés employés à temps partiel bénéficient des droits et avantages accordés aux salariés occupés à temps complet, notamment de l'égalité d'accès aux possibilités de promotion de carrière, de formation, d'accès au logement - dans le cadre de la participation des employeurs à l'effort de construction, - compte tenu des adaptations prévues par la présente convention et les accords d'entreprise ou d'établissement.

L'appréciation du droit ou du calcul des avantages s'effectue ainsi :

- l'ancienneté ou le temps de présence nécessaire à l'acquisition des droits ou obligations réciproques sont toujours calculés pour leur durée calendaire,
- les congés payés, les autorisations d'absence entraînant ou non une perte de salaire, les délais de « protection » (longue maladie, maternité), sont également toujours attribués pour la même durée calendaire que pour le personnel à temps complet,
- le calcul de l'indemnité de congés payés (sauf si l'application de la règle du 1/10^{ème} s'avère plus favorable) s'effectue suivant la règle du maintien du salaire sur la base de l'horaire moyen accompli au cours des douze mois de la période de référence.

Le calcul des autres avantages, ayant ou non le caractère d'un salaire, s'effectue selon le cas :

- soit au prorata du temps de travail effectivement accompli au cours de la période de référence fixée par les dispositions conventionnelles pour leur attribution,
- soit par rapport au salaire effectivement perçu pendant cette période de référence.

Le chômage d'un jour férié compris dans l'horaire habituel de travail des salariés à temps partiel n'entraînera aucune réduction de leurs salaires et appointements.

Les dispositions des articles 7-6 (« dimanche travaillé en application de l'article L. 221-19 du Code du travail »), 7-9 (« congés payés ») et 7-12 (« compte épargne-temps ») de la présente convention sont applicables aux salariés à temps partiel.

Article 8-9

Priorité d'attribution d'emplois à temps complet ou à temps partiel

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

La demande du salarié doit être effectuée par écrit ; si la demande est acceptée, l'avenant précisant les nouvelles conditions d'emploi doit être revêtu de l'accord exprès du salarié. En cas de refus, l'employeur doit motiver sa décision comme stipulé à l'article L. 212-4-9 du Code du travail.

Absence du salarié et suspension du contrat de travail

Article 9-1 Obligation d'informer

Tout salarié empêché d'assurer son travail doit en informer le plus tôt possible son employeur et justifier de son absence.

Article 9-2 Obligations militaires

Le cas des absences occasionnées par l'appel de préparation à la défense, l'accomplissement du service national obligatoire ou des périodes militaires, ou par un appel ou un rappel sous les drapeaux, est réglé selon les dispositions légales.

Les périodes de réserve obligatoires ne sont pas imputées sur le congé annuel et le salarié, après un an d'ancienneté dans l'entreprise, reçoit pendant la durée de cette période une allocation égale à :

- 100 % de son salaire s'il est père ou mère de famille ;
- 75 % s'il est marié ;
- 50 % s'il est célibataire.

Cette indemnité ne sera due que jusqu'à concurrence de deux mois au total pendant la durée de service dans l'entreprise, quels que soient le nombre et la durée de chacune des périodes faites par le salarié.

La journée d'appel de préparation à la défense ne donnera pas lieu à retenue de salaire, sur justification émanant de l'autorité militaire.

Article 9-3 Désignation comme juré

Le salarié qui aura été désigné comme juré ne subira pas de perte de salaire du fait de la suspension du contrat entraînée par la vacation, à charge pour lui de reverser à son employeur le montant de ses indemnités dans la limite du salaire maintenu pendant la suspension du contrat entraînée par la vacation.

Article 9-4 Maladie

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie constatée par certificat médical ne constituent pas de plein droit une rupture de contrat.

Si l'absence impose le remplacement effectif du salarié et que l'employeur envisage de mettre fin au contrat, les dispositions suivantes seront applicables :

- le salarié dont le contrat aura été rompu dans ces conditions bénéficiera d'une priorité de réembauchage dans sa catégorie d'emploi pendant un an après sa guérison s'il en fait la demande ;
- la convocation à l'entretien préalable sera adressée au salarié au plus tôt après la fin de la période d'indemnisation complémentaire prévue ci-après, augmentée de deux mois pour les salariés ayant plus d'un an et moins de dix ans de présence et de trois mois pour les salariés ayant plus de dix ans de présence ;
- la notification de la résiliation du contrat fait courir le délai-congé, tel qu'il est fixé par l'article 10-3 de la présente convention ;
- le salarié aura droit, selon son ancienneté, à une indemnité calculée comme il est indiqué à l'article 10-4 de la présente convention et l'annexe applicable à la catégorie de personnel (employés, agent de maîtrise, cadres) dans laquelle il se range (*voir annexe 1 Agents de maîtrise, annexe 2 Cadres*).

En cas de maladie constatée par certificat médical, les salariés ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise lors de leur arrêt de travail bénéficieront d'une indemnité complémentaire à partir du quatrième jour d'absence, lorsqu'ils percevront des indemnités journalières au titre des assurances sociales.

En fonction de l'ancienneté acquise au moment de l'arrêt de travail - ou du premier arrêt de travail en cas de prolongation de l'arrêt initial - et sous réserve, le cas échéant, des dispositions plus favorables de l'annexe applicable à la catégorie de personnel (cadres, agents de maîtrise ou employés) (*voir annexe 1 Agents de maîtrise, annexe 2 Cadres*) dans laquelle se range le salarié, cette indemnité complémentaire sera calculée de façon à assurer au salarié, postérieurement à la période de carence susmentionnée, tous éléments du salaire et toutes indemnités compris, le maintien de ses appointements nets mensuels aux taux et pour les durées indiqués ci-dessous :

- après 1 an de présence : 2 mois à 100 %
- après 3 ans de présence : 2 mois à 100 % + 1 mois à 75 %
- après 5 ans de présence : 3 mois à 100 %

-
- après 10 ans de présence : 3 mois à 100 % + 1 mois à 75 %
 - après 15 ans de présence : 4 mois à 100 %
 - après 20 ans de présence : 4 mois à 100 % + 1 mois à 75 %
 - après 25 ans de présence : 5 mois à 100 %
 - après 30 ans de présence : 5 mois à 100 % + 1 mois à 75 %

Le délai de carence de trois jours ne sera pas appliqué lorsque l'arrêt de travail n'aura pas été précédé par un autre arrêt de travail pour maladie ou accident durant les dix-huit derniers mois ; il sera réduit à deux jours lorsque l'arrêt de travail n'aura pas été précédé par un autre arrêt de travail pour maladie ou accident durant les douze derniers mois ; il ne sera pas appliqué lorsque la maladie ou l'accident entraînera une hospitalisation d'au moins une semaine.

Si plusieurs arrêts de travail interviennent au cours d'une même année à compter de la date anniversaire d'entrée dans l'entreprise, la durée totale d'indemnisation ne peut dépasser, au cours de cette même année, la durée, fixée par le barème ci-dessus, à laquelle l'ancienneté du salarié lui donne droit.

Dans les entreprises dans lesquelles les salariés de la catégorie (cadres, agents de maîtrise ou employés) dans laquelle se range le salarié malade ou accidenté bénéficient d'une régime de prévoyance complémentaire, la survue de la date anniversaire d'entrée dans l'entreprise ouvre de nouveaux droits à indemnisation qu'après une reprise effective du travail d'une durée de trois semaines consécutives. Dans les autres entreprises, la survue de la date anniversaire d'entrée dans l'entreprise ouvre de nouveaux droits à indemnisation aussitôt après une reprise effective du travail, quelle qu'en soit la durée.

Article 9-5 Accidents du travail

Les dispositions d'indemnisation relatives à la maladie sont applicables aux accidents. Toutefois, en cas d'accident du travail reconnu comme tel par la sécurité sociale, l'indemnité prévue sera versée à compter du premier jour de l'arrêt de travail et la condition d'un an de présence sera exigée s'il s'agit d'un accident du trajet, mais non s'il s'agit d'un accident du travail proprement dit.

Les périodes d'arrêt consécutives à un accident du travail n'entrent pas en ligne de compte pour l'appréciation des droits aux indemnités de maladie.

La protection de l'emploi des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est assurée conformément aux dispositions des articles L. 122-32-1 à L. 122-32-11 du Code du travail.

Article 9-6 Maternité et adoption

Un congé est accordé aux salariées en état de grossesse, selon les dispositions de l'article L. 122-26 du Code du travail.

Les intéressées ayant au moins un an de présence dans l'entreprise bénéficieront d'une indemnité complémentaire à l'indemnité journalière de la sécurité sociale, calculée de façon à leur assurer le maintien à 100 % de leur salaire pendant 18 semaines.

Le congé de maternité n'entre pas en compte pour l'indemnisation complémentaire des absences pour maladie ou accident instituée par les articles 9-4 et 9-5 de la présente convention. Il ne peut entraîner aucune diminution de la durée des congés payés.

Cinq mois avant la date présumée de leur accouchement, les intéressées seront autorisées à une entrée retardée et à une sortie anticipée d'un quart d'heure, éventuellement cumulables dans la journée, et bénéficieront d'un temps de repos de vingt minutes minimum par jour.

Le temps de repos de vingt minutes par jour et le quart d'heure d'entrée retardée et de sortie anticipée prévus à l'alinéa ci-dessus seront assimilés à un temps de travail effectif et réglés comme tel.

Le temps de repos et les possibilités d'entrée retardée et de sortie anticipée prévus dans les deux alinéas ci-dessus seront accordés aux salariées à temps partiel prorata temporis : la somme des temps de repos accordés à ce titre au cours de la semaine à une salariée à temps partiel devra être, avec la somme des temps de repos accordés à ce titre aux salariées à temps complet, dans le même rapport que la durée hebdomadaire du travail de cette salariée à temps partiel avec la durée hebdomadaire légale.

Pour ce qui concerne les cadres, les dispositions ci-dessus s'appliquent sous réserve de l'application des dispositions de l'annexe (*voir annexe 2*) qui leur est propre quand ces dernières leur sont plus favorables.

Le ou la salarié(e) à qui un service départemental d'aide sociale à l'enfance, une œuvre d'adoption autorisée ou une autorité étrangère compétente confie un enfant en vue de son adoption bénéficie d'un congé dans les conditions prévues à l'article L. 122-26 du Code du travail.

Le ou la salarié(e) devra avertir l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle il entend remettre

en vigueur son contrat de travail. Si l'enfant adopté est âgé de moins de cinq ans lors de son adoption et que le ou la salarié(e) ait au moins un an de présence dans l'entreprise, ce dernier bénéficiera, pendant la durée du congé et dans la limite prévue à l'article L. 122-26 du Code du travail, d'une indemnisation complémentaire à l'indemnité journalière de la sécurité sociale calculée de manière à lui assurer, toutes indemnités comprises, le maintien de ce qu'auraient été ses appointements nets mensuels pendant toute la durée du congé.

Article 9-7 Congé parental

Pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, tout salarié qui justifie d'une ancienneté maximale d'une année à la date de naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant qui n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, adopté ou confié en vue de son adoption, a le droit, dans les conditions fixées par l'article L. 122-28-1 du Code du travail, soit de bénéficier d'un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu, soit de réduire sa durée de travail d'au moins un cinquième de celle qui est applicable à l'établissement sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à seize heures hebdomadaires.

Article 9-8 Congés pour maladie d'un enfant

Il pourra être accordé aux salariés, sur présentation d'un bulletin médical et sous réserve des vérifications d'usage, des autorisations d'absence pour soigner un enfant malade.

Au cas où les intéressés percevraient de ce fait des prestations en espèces au titre du fonds d'action sanitaire et social, l'employeur compléterait lesdites indemnités à concurrence de 100 % du salaire net des intéressés, dans la limite de huit jours par an et par enfant à charge.

Dans les autres cas et sous réserve d'une ancienneté d'un an, le premier jour d'absence sera rémunéré s'il s'agit de la maladie attestée par certificat médical d'un enfant à charge de moins de quatorze ans dont la garde n'est pas assurée en l'absence de la mère ou du père ; le bénéfice de cette dernière disposition ne pourra être accordée plus de quatre fois par année civile, au père ou à la mère, quel que soit le nombre d'enfants.

En cas de maladie, attestée par certificat médical, d'un enfant handicapé, quel que soit son âge, dont la garde n'est pas assurée en l'absence de la mère ou du père, le bénéfice de la rémunération du premier jour d'absence sera accordé, sous réserve d'une ancienneté d'un an, dans la limite d'un nombre maximum de jours d'absence rémunérés égal à huit par année civile.

Si les deux parents travaillent dans la même entreprise, les jours d'absence rémunérés visés ci-dessus ne pourront pas être pris en même temps.

Si les conditions indiquées ci-dessus ne sont pas réunies, le salarié pourra bénéficier du congé non rémunéré institué par l'article L. 122-28-8 du Code du travail, dans la limite de trois jours par an pour la maladie ou l'accident d'un enfant de moins de seize ans, portée à cinq jours si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de seize ans.

Le congé non rémunéré prévu par l'article L. 122-28-8 du Code du travail pourra également être utilisé, en cas de besoin, pour compléter la première journée passée auprès de l'enfant malade ou accidenté, ainsi que lorsque le crédit de quatre jours ouvert par les présentes dispositions aura été épousé.

En accord avec la Direction, le salarié pourra également utiliser, en cas de besoin, des jours de congés ou, le cas échéant, des jours de réduction d'horaire.

Article 9-9 Congés pour événements familiaux

Les salariés bénéficieront, sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux, de congés exceptionnels non assimilés à un temps de travail effectif sauf pour la détermination du congé annuel, accordés dans les conditions suivantes :

- mariage du salarié : 4 jours ouvrables
- mariage du salarié (après un an de présence dans l'entreprise) : 6 jours ouvrables
- mariage d'un enfant : 2 jours ouvrables
- mariage d'un frère, d'une sœur : 1 jour ouvrable
- mariage d'un parent (père ou mère) : 1 jour ouvrable
- décès du conjoint ou du concubin notoire : 4 jours ouvrables
- décès d'un enfant, du père ou de la mère : 3 jours ouvrables
- décès d'un autre ascendant ou descendant, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, des beaux-

parents, d'un gendre, d'une belle-fille, du tuteur légal : 1 jour ouvrable

Lorsque le décès nécessite un déplacement de plus de 300 km du domicile, il sera accordé un jour supplémentaire.

— première communion d'un enfant : 1 jour ouvrable

— déménagement (une fois tous les deux ans) : 1 jour ouvrable.

Ces jours d'absence devront être pris au moment des événements en cause et n'entraîneront pas de réduction de la rémunération.

Il est rappelé d'autre part que le Code du travail accorde à tout salarié une autorisation exceptionnelle d'absence de trois jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, ces trois jours ne pouvant se cumuler avec les congés de maternité ou d'adoption accordés pour ce même enfant en vertu des articles L. 122-26 et L. 122-26-1 du Code du travail et par l'article 9-6 ci-dessus.

Résiliation du contrat de travail

Article 10-1 Licenciement

Les articles L. 122-14, L. 122-14-1 et L. 122-14-2 du Code du travail sont applicables aux licenciements individuels, sous la réserve suivante : le délai d'un jour franc prévu par l'article L. 122-14-1 entre la date fixée pour l'entretien sur le licenciement envisagé et la notification du licenciement est porté à trois jours francs, afin de donner au salarié qui aurait des observations à formuler la faculté de le faire, lui-même ou avec le concours d'un délégué ou d'un représentant de son syndicat, dans les trois jours qui suivent la date fixée pour l'entretien.

Article 10-2 Licenciement économique

S'il doit être procédé en dernier ressort à des licenciements collectifs, l'ordre de licenciement pour chaque nature d'emploi sera déterminé en tenant compte des charges de famille, et en particulier celles de parents isolés, de l'ancienneté dans l'établissement ou l'entreprise, de la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment des personnes handicapées et des salariés âgés, et des qualités professionnelles.

Le salarié licencié pour motif économique bénéficie d'une priorité de réembauchage dans les conditions fixées par l'article L. 321-14 du Code du travail.

Article 10-3 Délai-congé

Après expiration de la période d'essai et sauf en cas de faute grave ou lourde, la durée du délai-congé réciproque est fixée, pour chacune des grandes catégories de salariés (employés, agents de maîtrise, cadres), comme il est indiqué ci-dessous :

— pour les cadres : trois mois,

— pour les agents de maîtrise : deux mois,

— pour les employés :

• quinze jours si l'intéressé a moins de six mois d'ancienneté,

• un mois si l'intéressé a plus de six mois et moins de deux ans d'ancienneté,

• deux mois si l'intéressé a plus de deux ans d'ancienneté.

Le délai-congé part de la date de la première présentation de la lettre recommandée avec accusé de réception ou de la remise de la lettre en main propre contre décharge.

Pendant la période de délai-congé et jusqu'au moment où un nouvel emploi aura été trouvé, le salarié licencié sera autorisé à s'absenter deux heures chaque jour. Ces absences, qui ne donneront pas lieu à réduction de salaire, seront fixées d'un commun accord ou, à défaut d'accord, un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié. D'un commun accord également, les heures susvisées pourront être groupées.

Le salarié licencié qui aura trouvé un nouvel emploi qu'il devrait occuper avant la fin de la période de délai-congé pourra, dans le respect des conditions fixées par l'annexe à la présente convention applicable à la catégorie de personnel dans laquelle il se range (employés, agent de maîtrise ou cadres) (*voir annexe 1 Agents de maîtrise, annexe 2 Cadres*), quitter l'entreprise sans accomplir intégralement la période du délai-congé, sans avoir à payer d'indemnité compensatrice pour la partie non effectuée du délai-congé et en percevant le salaire dû pour la période de travail effectuée.

Article 10-4

Indemnité de licenciement

Tout salarié licencié alors qu'il compte au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise à la date de la rupture du contrat et qu'il ne remplit pas les conditions d'ouverture du droit à la pension de vieillesse à taux plein de la sécurité sociale reçoit, lorsqu'il a droit au délai-congé, une indemnité de licenciement calculée

à partir du salaire mensuel moyen défini comme le douzième de la rémunération brute totale des douze derniers mois précédant la rupture effective du contrat.

Sous réserve, le cas échéant, des dispositions plus favorables de l'annexe applicable à la catégorie du personnel (employés, agents de maîtrise, cadres) (*voir annexe 1 Agents de maîtrise, annexe 2 Cadres*) dans laquelle se range le salarié, et à l'exception du cas dans lequel le licenciement a pour cause l'inaptitude constatée par le médecin du travail, cette indemnité est égale à :

— 25 % du salaire mensuel moyen par année d'ancienneté ;

— 30 % du salaire mensuel moyen par année d'ancienneté si le salarié est âgé de plus de cinquante ans et de moins de cinquante-sept ans et six mois et justifie d'une ancienneté supérieure à 15 ans.

Le salarié licencié qui, après la rupture de son contrat, est réintégré dans l'entreprise garde le bénéfice de l'indemnité qui lui a été versée, sauf dispositions contraires d'un accord transactionnel intervenu entre son licenciement et sa réintégration.

Lorsque le licenciement a pour cause l'inaptitude constatée par le médecin du travail, l'indemnité de licenciement à laquelle a droit le salarié qui ne remplit pas les conditions d'ouverture du droit à la pension de vieillesse à taux plein de la sécurité sociale est égale à 20 % du salaire mensuel moyen par année de présence.

Article 10-5

Départ ou mise à la retraite

Le départ à la retraite s'effectue dans les conditions prévues par la loi : tout salarié peut prendre sa retraite ou être mis à la retraite s'il réunit les conditions prévues pour l'attribution d'une pension de vieillesse à taux plein de la sécurité sociale.

Le départ du salarié qui en prend l'initiative est notifié à l'employeur avec un délai de prévenance égal au préavis de démission.

Le salarié partant à la retraite percevra lors de son départ, une allocation de fin de carrière, fonction de son ancienneté dans l'entreprise lors de la rupture du contrat et calculée à partir du

salaire moyen défini comme le douzième de la rémunération brute totale des douze derniers mois précédant la rupture susmentionnée.

Sous réserve, le cas échéant, des dispositions plus favorables de l'annexe applicable à la catégorie de personnel (employés, agents de maîtrise, cadres) (*voir annexe 1 Agents de maîtrise, annexe 2 Cadres*) dans laquelle se range le salarié, cette allocation est fixée comme suit :

- 1 mois de salaire à partir de 5 ans
- 2 mois de salaire à partir de 10 ans
- 2 mois 1/2 de salaire à partir de 15 ans
- 3 mois de salaire à partir de 20 ans
- 3 mois 1/2 de salaire à partir de 23 ans
- 4 mois de salaire à partir de 26 ans
- 4 mois 1/2 de salaire à partir de 29 ans
- 5 mois de salaire à partir de 32 ans
- 5 mois 1/2 de salaire à partir de 35 ans
- 6 mois de salaire à partir de 38 ans
- 6 mois 1/2 de salaire à partir de 41 ans
- 7 mois de salaire à partir de 44 ans

L'allocation versée ne pourra, en toute occurrence, être inférieure à celle prévue à l'article L. 122-14-13 du Code du travail.

Cette allocation sera également versée au salarié qui prendra l'initiative de son départ à la retraite avant de réunir les conditions prévues pour l'attribution d'une retraite à taux plein de la sécurité sociale mais alors qu'il aura atteint ou dépassé l'âge de soixante ans.

Les salariés qui seront passés après leur cinquante-cinquième anniversaire, pour raisons de santé, d'un travail à

temps complet à un travail à temps partiel d'une durée hebdomadaire au moins égale à seize heures par semaine percevront, lors de leur départ à la retraite, une allocation de fin de carrière calculée comme s'ils avaient continué à travailler à temps complet.

Article 10-6 Mise à la retraite

La mise à la retraite du salarié est de droit à l'âge de soixante ans, sauf si l'intéressé justifie d'un nombre de trimestres de cotisation à l'égard de l'ensemble des régimes d'assurance-vieillesse de la sécurité sociale inférieur à celui exigé pour l'ouverture du droit à la pension de vieillesse à taux plein.

La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur d'un salarié qui remplit les conditions d'ouverture du droit à la pension de vieillesse à taux plein de la sécurité sociale entraîne le versement d'une indemnité de fin de carrière, calculée en fonction de l'ancienneté à la date de la rupture effective du contrat de la façon suivante :

- de deux à cinq ans d'ancienneté : un dixième de mois par année d'ancienneté,
- à partir de cinq ans d'ancienneté : selon le barème de l'article 10-5 de la présente convention.

L'allocation versée ne pourra, en toute occurrence, être inférieure à celle prévue à l'article L. 122-14-13 du Code du travail.

L'employeur préviendra le salarié au moins six mois à l'avance de son intention de mettre fin au contrat de travail.

Si le salarié dont le contrat est rompu par l'employeur ne remplit pas, lors de la rupture du contrat, les conditions d'ouverture du droit à la pension de vieillesse à taux plein de la sécurité sociale, la rupture du contrat de travail constitue un licenciement : c'est alors l'indemnité de licenciement prévue à l'article 10-4 de la présente convention qui est due au salarié (sauf dans le cas où le licenciement est dû à une faute grave ou lourde de sa part), et non l'indemnité de fin de carrière.

La mise à la retraite sera notifiée par l'employeur au salarié avec un délai de prévenance égal au préavis de licenciement.

Article 10-7 Réembauchage

Au cas où diverses priorités de réembauchage viendraient en concurrence, elles se régleraient d'après l'ancienneté respective des différents postulants.

Article 10-8 Invalidité

Si un salarié est classé par les institutions gestionnaires du régime général de la sécurité sociale en invalidité permanente du deuxième ou du troisième groupe, il sera invité à se présenter devant le médecin du travail afin que celui-ci puisse se prononcer sur son aptitude au travail.

Formation professionnelle

Article 11-1 Finalités de la formation professionnelle

La formation professionnelle doit être considérée comme un investissement effectué au bénéfice commun des salariés, qu'elle aide à conserver et améliorer leur employabilité (et notamment leur aptitude au changement), et des entreprises, dont elle doit normalement améliorer la compétitivité.

Elle est un facteur essentiel d'insertion des jeunes dans la vie active.

Dans les entreprises commerciales, elle est aussi un moyen d'amélioration de la qualité du service de la clientèle, indispensable au maintien de la compétitivité.

C'est pourquoi les parties signataires de la présente convention sont convenues de ce qui suit, conformément à l'article 40-1 de l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991 et à l'article L. 933-2 du Code du travail.

Article 11-2 Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes dans les entreprises du point de vue de la formation professionnelle

1

A l'intention des jeunes embauchés seront instaurées ou développées des procédures d'accueil appropriées.

Deux dispositions du Code du travail appelleront de la part des entreprises une attention particulière.

a)

Connaissance sera donnée, pendant la période d'insertion, des droits à congé formation reconnus aux salariés n'ayant pas atteint l'âge de 25 ans révolus dans les conditions fixées par l'article L. 931-29 (ne pas être titulaire d'un diplôme professionnel et ne pas être lié par un contrat de travail prévoyant une formation professionnelle qui réponde à des conditions fixées par voie législative ou réglementaire).

b)

Dans l'organisation de l'obligatoire formation, en matière de sécurité et en application des dispositions de l'article L. 231-3-1 du Code du travail, des salariés nouvellement embauchés, les entreprises rendront cette action « pratique et appropriée », en tenant compte du fait que les jeunes entrant ou entrés depuis peu dans la vie active sont dépourvus d'expérience professionnelle.

2

L'insertion temporaire des élèves des établissements d'enseignement (collèges techniques, lycées, facultés...) effectuant des stages est facilitée et de conséquences plus positives lorsqu'il existe des liaisons entre les établissements où ils étudient et les entreprises qui les accueillent.

Les entreprises s'attacheront à développer l'information des enseignants sur le commerce, sur ses réalités et sur ses besoins pédagogiques et humains.

Pendant les séquences éducatives, les périodes de stage ou de formation en entreprise, les jeunes, en première formation technologique ou professionnelle, seront confiés à un responsable de stage ayant pour mission de développer une attitude formatrice en :

- accueillant le jeune en lui présentant l'entreprise, ses activités, ses emplois,
- organisant les activités professionnelles en fonction des objectifs généraux de la formation initiale suivie par le jeune,
- organisant le suivi de la période de formation en entreprise et les modalités d'évaluation,
- assurant la mise en situation de travail du jeune et organisant sa progression.

**Article 11-3
Apprentissage**

Les parties signataires affirment leur attachement au système de formation qu'est l'apprentissage, qui fait l'objet des dispositions du titre I du livre I du Code du travail.

Elles marquent leur intérêt pour le développement des actions et l'affectation de la taxe d'apprentissage dans le cadre d'une priorité économique et professionnelle.

A cet effet, les versements des entreprises en faveur de l'apprentissage admis en exonération de la taxe d'apprentissage sont affectés directement par l'entreprise à un ou plusieurs centres de formation d'apprentis, à hauteur du pourcentage du montant des salaires payés pendant l'année de référence dont la loi prévoit l'affectation aux dits centres.

Lorsque l'entreprise n'a pas effectué le versement direct de la totalité de ce pourcentage à un ou plusieurs centres de formation d'apprentis (CFA), elle en verse le solde aux Chambres de Commerce et d'Industrie ou aux autres organismes habilités à collecter la taxe d'apprentissage.

Sous réserve du respect des dispositions réglementaires en vigueur, l'entreprise peut demander l'affectation à un ou plusieurs centres de formation d'apprentis (CFA) de tout ou partie des sommes qu'elle a versées.

**Article 11-4
Contrats d'insertion en alternance**

Les parties signataires incitent les entreprises à permettre aux jeunes de moins de vingt-six ans, libérés de l'obligation scolaire, de compléter leur formation initiale en participant à des actions personnalisées d'insertion dans la vie active ou de formation professionnelle dans le cadre d'un contrat d'orientation, d'un contrat de qualification ou d'un contrat d'adaptation.

Dans le cadre des contrats définis ci-dessus, conclus dans les conditions fixées au livre IX du Code du travail, les activités des jeunes sont suivies par un tuteur.

Le tuteur est choisi par l'employeur, sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise en tenant compte de son niveau de qualification, qui devra être au moins égal à celui du jeune et de l'objectif à atteindre. Il doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans. Le nom du tuteur, son rôle et les conditions d'exercice de sa mission sont mentionnés dans le contrat.

Le tuteur suit les activités de trois jeunes au plus, tous contrats d'insertion en alternance et apprentissage confondus.

Il conserve la responsabilité de l'action pendant toute sa durée et participe à son évaluation.

Il a pour mission d'accueillir, d'aider, d'informer, de guider les jeunes pendant leur séjour dans l'entreprise ainsi que de veiller au respect de leur emploi du temps.

Il assure également, dans les conditions prévues par le contrat, la liaison entre les organismes de formation et les salariés de l'entreprise qui participent à l'acquisition par le jeune de compétences professionnelles ou l'initient à différentes activités professionnelles.

Afin de pouvoir assurer ces missions tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur, compte tenu de ses responsabilités particulières, doit disposer du temps nécessaire au suivi des jeunes.

Le tuteur bénéficie d'une préparation à l'exercice du tutorat destinée notamment à développer la qualité de l'accueil et, si nécessaire, d'une formation spécifique relative à cette fonction.

Article 11-4-1 **Contrat de qualification**

Le contrat de qualification est un contrat de travail à durée déterminée qui s'adresse aux jeunes de seize à vingt-cinq ans qui souhaitent compléter leur formation initiale par une formation professionnelle, soit qu'il n'aient pas acquis de qualification au cours de leur scolarité soit qu'ils aient acquis une qualification qui ne leur permet pas d'obtenir un emploi.

Pendant la durée du contrat (comprise entre six et vingt-quatre mois), l'employeur s'engage à fournir un emploi au jeune et à lui assurer une formation lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle :

- sanctionnée par un titre ou par un diplôme tels que définis à l'article 8 de la loi n° 71-577 du 16 juillet 1971 sur l'enseignement technologique,
- ou reconnue dans la classification annexée à la convention collective,
- ou définie par la commission paritaire nationale de l'emploi instituée par l'article 11-7 de la présente convention.

Seules les entreprises habilitées par l'autorité administrative peuvent conclure des contrats de qualification. La demande d'habilitation doit être adressée, par pli recommandé avec accusé de réception, au préfet du département dans lequel les jeunes seront employés, accompagnée d'un dossier constitué selon les prescriptions de l'article R. 980-2 du Code du travail.

Dans le cas où le jeune titulaire d'un contrat de qualification a échoué au diplôme qu'il préparait, une attestation écrite indiquant la formation qu'il a suivie lui est remise par l'employeur conformément aux prescriptions de l'article R. 980-8 du Code du travail. Cette attestation reste la propriété exclusive du jeune.

La commission paritaire nationale de l'emploi procédera à un examen des besoins en qualification des entreprises et, en tant que de besoin, à l'élaboration de certificats de qualification professionnelle (CQP) qui auront pour objectif de valider l'obtention de qualifications professionnelles, notamment par les jeunes dans le cadre des contrats de qualification. Cette commission procédera de même, en tant que de besoin, à l'établissement de la liste des diplômes de l'enseignement technologique ou professionnel susceptibles de faire l'objet d'une préparation dans le cadre du contrat de qualification.

Article 11-4-2 **Contrat d'adaptation**

Le contrat d'adaptation est un contrat de travail, à durée déterminée ou indéterminée, qui s'adresse à des demandeurs d'emploi âgés de seize à vingt-cinq ans pour lesquels un complément de formation est nécessaire pour leur permettre de s'adapter à un emploi ou à un type d'emploi.

Si le contrat est à durée déterminée, conclu en application de l'article L. 122-2 du Code du travail, sa durée est comprise entre six et douze mois.

Si le contrat est à durée indéterminée, la période d'adaptation incluant la formation prévue à l'alinéa ci-dessous est comprise entre six et douze mois.

La durée de la formation prévue au contrat est de 200 heures. A titre dérogatoire, cette durée peut être dépassée dans les limites et selon les critères définis par l'organisme paritaire collecteur agréé auquel l'entreprise demande le remboursement de la formation.

A l'issue du contrat, ou de la période de formation dans le cas d'un contrat à durée indéterminée, une évaluation de la formation reçue par le jeune est réalisée à l'initiative de l'employeur avec la participation du tuteur. Les résultats de cette évaluation sont mentionnés dans une attestation écrite qui est remise au jeune et reste sa propriété exclusive.

Article 11-4-3 **Contrat d'orientation**

Le contrat d'orientation est un contrat de travail à durée déterminée qui a pour objet de permettre l'insertion dans la vie professionnelle de jeunes rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi en favorisant leur orientation professionnelle par une première expérience en entreprise et par l'élaboration d'un projet professionnel.

Le contrat d'orientation est ouvert :

- 1) aux jeunes de moins de vingt-deux ans ayant au plus achevé un second cycle de l'enseignement secondaire général, technologique ou professionnel sans obtenir le diplôme préparé et non titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel,
- 2) aux jeunes de moins de vingt-cinq ans titulaires d'un diplôme sanctionnant la fin du second cycle de l'enseignement secondaire général ou technologique mais non titulaires d'un diplôme de l'enseignement professionnel et ayant abandonné leurs études avant d'avoir obtenu un diplôme de premier cycle de l'enseignement supérieur général.

Ce contrat est un contrat à durée déterminée d'une durée, non renouvelable, de neuf mois maximum pour le premier public susmentionné, de six mois maximum pour le second public susmentionné.

A la fin du contrat, si le jeune ne reste pas dans l'entreprise, l'employeur, en liaison avec le tuteur, lui remet une attestation écrite précisant les compétences et les aptitudes acquises, qui reste la propriété exclusive du jeune.

Article 11-5 **Formation professionnelle continue dans le cadre du plan de formation**

Pour l'organisation de la formation professionnelle continue, il sera fait application des dispositions du livre IX du Code du travail ainsi que des accords interprofessionnels.

L'organisation de la formation professionnelle continue devra assurer l'égalité d'accès à ladite formation entre hommes et femmes, ainsi qu'entre travailleurs handicapés et autres salariés.

Les entreprises faciliteront aux salariés l'assistance aux cours de formation professionnelle continue ainsi que la passation des examens.

Les coûts pédagogiques des formations proposées par l'entreprise dans son plan de formation seront supportés par l'entreprise (à charge pour elle d'en demander le remboursement, le cas échéant, à l'organisme paritaire collecteur agréé auquel elle est affiliée), de même que les frais éventuels de déplacement et d'hébergement imposés par la participation de ses salariés à ses stages de formation.

Toute action de formation ayant pour objet l'adaptation du salarié à l'évolution de son emploi sera considérée comme constituant pour le salarié un temps de travail effectif et le temps passé par le salarié à suivre cette action sera payé comme tel.

Le temps consacré à suivre des actions de formation inscrites au plan de formation de l'entreprise et participant au développement des compétences ne peut avoir pour effet une modification de la rémunération du salarié : en conséquence, lorsqu'il sera pris sur l'horaire de travail, ce temps sera pris en compte pour la détermination de la durée du travail effectif et payé comme tel.

Article 11-5-1 **Nature et ordre de priorité des actions de formation**

L'article L. 900-2 du Code du travail énumère les différents types d'actions de formation qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue.

Parmi toutes ces actions, ont une vocation naturelle à figurer dans les plans de formation des entreprises celles ayant pour objet :

- de concourir à l'entretien et au perfectionnement des connaissances professionnelles,
- de préparer ou d'accompagner une mutation, une promotion ou une reconversion.

D'autre part, le caractère essentiellement mouvant de l'économie et de la société contemporaines, de plus en plus marquées par le développement des technologies, exige de chacun un effort permanent d'assimilation de techniques et de méthodes nouvelles, de prise en compte de l'environnement (goûts, modes de consommation, etc.) et, de façon plus générale, de développement d'une attitude de disponibilité au changement.

Dès lors, les plans de formation mettront l'accent, dans le respect des dispositions législatives relatives à l'amélioration de l'égalité des chances entre hommes et femmes, sur les formations tendant à faciliter :

- l'entretien, la mise à jour et le développement des connaissances professionnelles,
- la modification des attitudes et des comportements, en fonction des exigences de l'emploi occupé.

Les actions relatives au comportement et à la communication auront pour objectifs prioritaires :

- l'amélioration de la relation vendeur-client, en mettant l'accent sur les disciplines formant à la négociation com-

merciale,

— l'amélioration de la qualité et de l'efficacité des relations humaines dans l'équipe de travail et dans l'entreprise. Les actions d'entretien, de mise à jour et de développement des connaissances professionnelles pourront porter sur des formations d'adaptation ou sur des formations d'employabilité, et notamment sur :

- la formation de l'acheteur,
- les techniques de vente (argumentaire de vente, vente visuelle : marchandisage, étalage),
- les procédures d'encaissement,
- la gestion des stocks et le processus de commande,
- la connaissance des produits,
- les techniques comptables,
- la gestion budgétaire,
- l'informatique de gestion et la bureautique,
- la gestion de la qualité (produits, relations avec la clientèle, etc.).

Pour ce qui est des cadres, il conviendra de prendre particulièrement en considération :

- l'entraînement aux relations humaines, l'animation d'une équipe et le commandement,
- l'organisation du travail (analyse et organisation des tâches, motivation, délégation...), la gestion du temps et des coûts,
- le rôle des cadres en matière de formation et de sécurité.

Article 11-5-2 Mise en oeuvre du capital de temps de formation

Une négociation portant sur la mise en oeuvre du capital de temps de formation sera engagée dans la branche dans les douze mois suivant la date d'application de la présente convention.

Article 11-5-3 Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation

A tout salarié qui aura suivi avec assiduité l'un des stages compris dans le plan de formation de l'entreprise sera délivrée une attestation de fin de stage.

Cette attestation sera remise au salarié au plus tard à l'expiration d'un délai d'un mois suivant le stage.

Parmi les mentions qui devront être portées sur ce document figureront en toute occurrence :

- le nom et le ou les prénoms du salarié,
- les dates de début et de fin de stage, ainsi que la durée du stage,
- la nature du stage (acquisition, entretien ou perfectionnement des connaissances, accès à l'emploi, promotion, prévention ou conversion),
- l'objet et le programme du stage,
- le cas échéant, dans le cas de stages extérieurs, le diplôme de l'institution.

La formation ne crée pas un droit systématique à la promotion en faveur de ses bénéficiaires. Parmi les éléments à prendre en considération lorsqu'un poste est à pourvoir, il sera tenu compte :

- d'une part des conditions dans lesquelles ont été suivis les stages de formation et plus spécialement les stages de longue durée (assiduité du stagiaire, nombre de stages...),
- d'autre part, des aptitudes des salariés qui, du fait d'actions de formation, ont acquis d'autres connaissances que celles requises pour leur tâche principale.

Article 11-5-4 Actions de formation à mettre en oeuvre en faveur des salariés avant les niveaux de qualification les moins élevés

Les entreprises sont incitées à mettre en oeuvre une politique globale de « formation-qualification », permettant d'ouvrir des perspectives de carrière aux salariés les moins qualifiés, notamment aux jeunes de moins de vingt-cinq ans.

Article 11-5-5

Prise en compte de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans les actions de formation

Les plans de formation doivent contribuer au développement de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et permettre d'ouvrir à ces dernières des possibilités de promotion équivalentes à celles des hommes.

A cet égard, des solutions innovantes seront envisagées pour délocaliser les stages et éviter des déplacements dans la mesure du possible.

Lorsque les actions de formation sont organisées dans une localité différente de celle du lieu de travail, les entreprises prendront en charge, dans des conditions préalablement définies, en particulier les frais supportés par les stagiaires (hébergement, repas, transport).

La commission paritaire nationale de l'emploi pourra préconiser des solutions susceptibles de lever les obstacles auxquels se heurtent certain(e)s salarié(e)s les empêchant de partir en formation.

Article 11-6

Moyens reconnus aux délégués syndicaux et aux membres des comités d'entreprise pour l'accomplissement de leur mission dans le cadre de la formation

Chaque année, le comité d'entreprise (ou d'établissement), au cours d'une réunion tenue avant le 15 novembre :

— examine le bilan des actions comprises dans le plan de formation pour l'année antérieure et pour l'année en cours ;

— est consulté sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans l'entreprise (il est rappelé que ces orientations doivent prendre en compte l'analyse de la situation comparée des hommes et des femmes, telle qu'elle ressort des informations fournies annuellement à ce sujet par l'employeur, ainsi que, le cas échéant, les mesures temporaires qui auraient été prises afin d'améliorer l'égalité des chances entre hommes et femmes ; ces orientations prendront également en compte celles du présent accord) ;

— est consulté sur les projets de l'entreprise pour l'année à venir.

Au cours d'une deuxième réunion, tenue avant la fin de l'année, il délibère sur les programmes de mise en œuvre des projets d'actions de formation de l'entreprise ainsi que sur la mise au point du procès-verbal destiné à accompagner la déclaration par l'employeur du montant de la participation à laquelle il est tenu. Le plan de formation n'est définitivement fixé qu'après la réunion du comité d'entreprise ou d'établissement.

Dans les entreprises ou établissements de plus de deux cents salariés, ces délibérations du comité sont préparées par un examen préalable de la commission de la formation.

Afin de permettre aux membres du comité et, le cas échéant, aux membres de la commission de formation, de préparer la délibération du comité et de faire des propositions, les informations nécessaires, qui font l'objet des documents dont la liste est fixée tant par les dispositions réglementaires que par l'avenant du 5 juillet 1994 à l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991 relatif à la formation et au perfectionnement professionnels, leurs seront adressées au moins trois semaines avant la réunion du comité ou de la commission.

Ces documents sont en même temps communiqués aux délégués syndicaux, lesquels pourront adresser par écrit leurs observations. A défaut de comité d'entreprise (ou d'établissement), ils sont communiqués aux délégués du personnel.

Le comité d'entreprise (ou d'établissement) sera également consulté sur les moyens à mettre en œuvre pour assurer une bonne communication des plans de formation de l'entreprise.

En l'absence de comité d'entreprise (ou d'établissement), les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres du comité d'entreprise en matière de formation professionnelle.

Article 11-7

Dispositions financières

Celles des entreprises dans le champ d'application de la présente convention qui emploient moins de dix salariés verseront à l'organisme paritaire collecteur agréé de la branche, avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due :

— l'intégralité de leur contribution affectée aux contrats d'insertion en alternance, soit 0,1 % du montant des salaires de l'année de référence,

— et l'intégralité de leur contribution destinée au financement d'actions de formation conduites au titre du plan de formation, incluant le capital de temps de formation, soit 0,15 % du montant des salaires de l'année de référence.

Celles des entreprises comprises dans le champ d'application de la présente convention qui emploient au minimum dix salariés verseront à l'organisme paritaire collecteur agréé de la branche, avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due :

— une partie de leur contribution affectée aux contrats d'insertion en alternance au moins égale à la moitié de cette contribution, soit 0,2 % du montant des salaires de l'année de référence,

— une contribution égale à 0,1 % des salaires de l'année de référence, affectée au financement du capital de temps de formation et qui s'impute en déduction du versement de 0,2 % dû au titre du congé individuel de formation,

— l'intégralité des sommes correspondant au reliquat exigible par les pouvoirs publics au titre du plan de formation

de l'entreprise, ce reliquat devant être entendu comme la différence entre le montant de l'obligation légale de l'entreprise au titre du plan de formation et le montant des dépenses réalisées pour l'exécution de ce plan avant le 31 décembre de l'année de référence.

Il est précisé que :

- a) les sommes versées par les entreprises au titre des contrats d'insertion en alternance sont affectées à la prise en charge des actions d'orientation ou de formation attachées à ces contrats, ainsi qu'au financement des actions de formation des tuteurs ;
- b) les entreprises ne seront tenues de verser à l'organisme paritaire collecteur agréé une contribution de 0,1 % du montant des salaires de l'année de référence affectée au financement du capital de temps de formation que si elles ont la possibilité de déduire cette contribution des versements qu'elles doivent effectuer aux organismes gestionnaires du congé individuel de formation.

Article 11-8

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

(Voir également l'accord du 21 novembre 2001)

Une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle est instituée.

Cette commission, investie des missions définies par l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991, est composée d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant par organisation syndicale représentative au niveau national et de représentants de l'Union du grand commerce de centre ville en nombre égal à celui des représentants des organisations syndicales.

Une négociation de branche sera engagée afin de préciser les moyens et missions de la CPNEFP et d'élaborer son règlement intérieur dans les douze mois à dater de la signature de la présente CCN.

Démonstration

Article 12

Définition de la démonstration - Situation des démonstrateurs

Dans le champ d'application de la présente convention collective, on entend par démonstration la pratique commerciale qui consiste à mettre à la disposition d'un fournisseur, dans le cadre d'un accord global de coopération commerciale, un emplacement sur lequel il fait assurer par un ou plusieurs de ses salariés la promotion et la vente des articles qu'il produit et/ou commercialise.

Les démonstrateurs et démonstratrices sont les vendeurs qualifiés détachés par les fournisseurs dans les magasins afin d'y assurer la promotion et la vente des produits de leurs marques.

En tant que salarié du fournisseur, le démonstrateur (ou démonstratrice) bénéficie de l'ensemble des garanties sociales, et notamment des garanties conventionnelles, applicables chez son employeur, ainsi que des activités sociales et culturelles du comité d'entreprise existant chez ledit employeur.

En tant que salarié détaché, et tout en relevant du pouvoir disciplinaire de son employeur, le démonstrateur (ou démonstratrice) est tenu au respect des règles de discipline, d'hygiène et de sécurité du magasin dans lequel il exerce son activité. Les règles qui régissent la durée de son travail sont celles applicables chez son employeur ; son activité s'exerce dans le cadre des horaires d'ouverture du magasin dans lequel il est détaché. Il doit avoir accès aux installations collectives - de restauration, notamment - du magasin dans les mêmes conditions que les salariés du magasin.

En outre, les dispositions suivantes seront applicables, conformément à la charte sociale qui sera annexée à l'accord de coopération commerciale conclu entre la Direction du magasin et le fournisseur.

Article 12-1

Avantages et garanties conventionnels

S'il n'existe pas de convention collective qui lui soit applicable, l'entreprise qui emploie un ou plusieurs démonstrateurs ou démonstratrices fera bénéficier ce ou ces salarié(e)s de l'ensemble des avantages ou garanties conventionnels accordés par la convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires aux employés du magasin dans lequel ils sont détachés.

Article 12-2

Activités sociales et culturelles des comités d'entreprise

Les démonstrateurs et démonstratrices employés par des entreprises dans lesquelles il n'y a pas de comité d'entreprise auront accès aux activités sociales et culturelles du magasin dans lequel ils exercent leur activité, dans les mêmes conditions que les salariés dudit magasin.

Il en ira de même des démonstrateurs et démonstratrices employés par des entreprises dans lesquelles existe un comité d'entreprise lorsque la Direction de l'entreprise qui les emploie aura indiqué, dans la charte sociale annexée à l'accord de coopération commerciale conclu avec la Direction du magasin, qu'elle les fera bénéficier des activités sociales et culturelles du comité d'entreprise du magasin plutôt que des œuvres sociales de son propre comité d'entreprise.

Les entreprises qui emploient ces démonstrateurs ou démonstratrices verseront un pourcentage du salaire de ces salariés égal à celui versé par la Direction du magasin, au titre des activités sociales et culturelles, pour ses propres salariés.

Article 12-3 **Charte sociale**

Le détachement du démonstrateur (ou de la démonstratrice) fera l'objet d'une charte sociale, annexée à l'accord de coopération commerciale conclu entre le Directeur du magasin et le fournisseur, qui fixera l'ensemble des obligations des parties au bénéfice du salarié détaché, et notamment :

- la garantie de rémunération qui, en tout état de cause, ne sera pas inférieure à celle accordée par la convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires au salariés du magasin pour un emploi de même nature ;
- l'engagement du fournisseur à reconnaître l'existence d'un éventuel mandat électif au sein du magasin pour la prise en compte de la protection contre le licenciement prévue par les textes légaux ;
- l'engagement du fournisseur, si aucune convention collective ne s'applique dans son entreprise, d'accorder au démonstrateur (ou à la démonstratrice) l'ensemble des avantages et garanties accordés par la convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires ;
- les activités sociales et culturelles dont bénéficiera le démonstrateur (ou la démonstratrice), - à savoir celles du comité d'entreprise du fournisseur ou celles du comité d'entreprise du magasin ;
- les règles et modalités de versement par le fournisseur des sommes destinées au comité d'entreprise du magasin, au titre des activités sociales et culturelles, s'il n'existe pas de comité d'entreprise chez le fournisseur ou si le fournisseur a décidé de faire bénéficier les démonstrateurs et/ou démonstratrices des œuvres sociales du comité d'entreprise du magasin ;
- l'engagement de la Direction du magasin de ne pas intervenir auprès du fournisseur sur tout ce qui concerne l'évolution de la carrière du démonstrateur (ou de la démonstratrice).

Cette charte sociale sera communiquée au salarié concerné (démonstrateur ou démonstratrice).

Une charte sociale-type sera communiquée aux membres du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, aux délégués du personnel du magasin.

La direction du magasin communiquera également au fournisseur le texte de la présente convention collective.

Article 12-4 **Instances représentatives du personnel**

La représentation du personnel de démonstration relève de l'ordre public social ; elle doit être assurée dans les conditions fixées par la loi et précisées par la jurisprudence.

Il est rappelé que, selon la jurisprudence de la Cour de cassation les démonstrateurs et démonstratrices :

- sont électeurs et éligibles pour l'élection des délégués du personnel du magasin dans lequel ils sont détachés,
- peuvent être élus comme membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dudit magasin,
- sont électeurs (mais non éligibles) pour l'élection des membres du comité d'entreprise ou d'établissement dudit magasin s'ils bénéficient des activités sociales et culturelles de son comité d'entreprise ou d'établissement.

Avantages liés à l'ancienneté ou à l'expérience

Article 13 **Congés supplémentaires d'ancienneté**

Les salariés qui avaient droit à un ou plusieurs jours supplémentaires de congé en considération de leur ancienneté à la date à laquelle la convention collective de branche qui leur était applicable (convention collective des employés ou des cadres, des grands magasins ou des magasins populaires⁽¹⁾) a cessé de produire effet continueront d'acquérir des droits à congé supplémentaire à ce titre, à raison d'un jour supplémentaire par tranche de dix ans, dans la limite de quatre jours pour ancienneté au maximum.

(1) Dispositions prévues par les anciennes CCN :

1. Employés (CCN « Grands magasins » et « Magasins populaires » des 15-10-82 ; art. 53 extrait)

Les congés sont augmentés d'un jour ouvrable pour les employés ayant dix ans d'ancienneté, de deux jours ouvrables pour les employés ayant quinze ans d'ancienneté, de trois jours ouvrables pour les employés ayant vingt ans d'ancienneté, de quatre jours ouvrables pour les employés ayant vingt-cinq ans d'ancienneté et de cinq jours ouvrables pour les employés ayant trente ans d'ancienneté.

2. Cadres (CCN « Grands magasins » du 28-1-56 et « Magasins populaires » du 8-2-83 ; art. 16 extrait)

- 1 jour ouvrable après cinq ans de présence dans l'entreprise en qualité de cadre ou dix ans d'ancienneté ;
- 2 jours ouvrables après dix ans de présence dans l'entreprise en qualité de cadre ou quinze ans d'ancienneté ;
- 3 jours ouvrables après quinze ans de présence dans l'entreprise en qualité de cadre ou vingt ans d'ancienneté ;
- 4 jours ouvrables après vingt ans de présence dans l'entreprise en qualité de cadre ou vingt-cinq ans d'ancienneté.

Pour chacun de ces salariés, ces tranches de dix ans seront décomptées chacune à partir de la date à laquelle le salarié a acquis le droit à un jour supplémentaire d'ancienneté.

Article 14-1
Prime d'ancienneté

Les employés qui bénéficiaient d'une prime d'ancienneté à la date à laquelle la convention collective de branche qui leur était applicable (convention collective des employés des grands magasins ou convention collective des employés des magasins populaires) a cessé de produire effet continueront d'en bénéficier, selon le montant qui leur était applicable à cette date.

Article 14-2
Prise en considération de l'expérience et de la qualité du travail

Mod. par Avenant n° 1, 31 mars 2008, étendu par arr. 16 déc. 2008, JO 24 déc.

Les acquis d'expérience résultant de l'exercice d'une même fonction ou de fonctions de même qualification seront pris en compte dans la rémunération des employés qui occupent des emplois classés dans les trois premiers niveaux de la classification professionnelle par des majorations de salaires instituées dans les grilles de salaire des entreprises.

Les employés qui occupent un emploi classé dans l'un de ces trois niveaux bénéficieront de la première majoration de salaire au plus tard après cinq ans d'expérience dans la même qualification, de la seconde au plus tard après dix ans d'expérience dans la même qualification et de la troisième au plus tard après quinze ans d'expérience dans la même qualification.

Ces majorations de salaire à l'expérience seront calculées sur la base du premier échelon du niveau dans lequel est classé l'emploi occupé par les salariés concernés. Leur niveau sera fixé au niveau de la branche, lors de la négociation annuelle sur les garanties minimales de rémunération.

Le bénéfice de ces majorations de salaire ne s'appliquera pas à ceux des employés qui bénéficient d'une prime d'ancienneté. Toutefois, les employés des grands magasins et des magasins populaires qui occupent les emplois mentionnés ci-dessus, et pour lesquels l'application des majorations de salaire instituées selon les dispositions du présent article deviendrait plus avantageuse que le maintien du bénéfice de la prime d'ancienneté, pourront demander à en bénéficier, en renonçant à la prime d'ancienneté.

En outre, le bénéfice de ces majorations de salaire ne s'appliquera pas aux employés des grands magasins et des magasins populaires qui appliquent une disposition ayant pour effet la revalorisation systématique du salaire mensuel de base de tout employé n'ayant pas bénéficié d'augmentation salariale depuis 3 ans. Dans ce cas, la revalorisation systématique devra être au moins égale aux majorations de salaire visées au présent article.

Commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation

Article 15

(Art. abrogé et remplacé par Accord du 18 avril 2019 relatif à la création de la CPPNI)

Les différends relatifs à l'application ou à l'interprétation de la présente convention qui n'auraient pu être tranchés entre la Direction et les délégués du personnel de l'entreprise intéressée seront déférés à une commission paritaire, composée de représentants des organisations signataires et qui se réunira dans un délai maximum de quinze jours.

La commission est saisie par la partie la plus diligente au moyen d'une lettre recommandée avec accusé de réception adressée au secrétariat de la commission dont le siège est fixé à l'Union du grand commerce de centre ville.

A cette lettre doit être annexé un exposé succinct du différend, dont une copie sera jointe ensuite à la convocation des commissaires.

La commission se réunit dans les quinze jours qui suivent la réception de la lettre recommandée au siège du secrétariat et entend les parties contradictoirement ou séparément .

Dispositions finales

Article 16-1 Avenants et accords particuliers

Toutes les questions d'ordre collectif non prévues par la présente convention pourront faire l'objet d'avenants ou d'accords particuliers.

Article 16-2 Dépôt de la convention

Conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du Code du travail, le texte de la présente convention, de ses annexes et avenants sera déposé à la Direction départementale du travail et de l'emploi de Paris ; un exemplaire en sera également remis au secrétariat - greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

Article 16-3 Adhésions ultérieures

Conformément aux dispositions de l'article L. 132-9 du Code du travail, peuvent adhérer à la présente convention toute organisation syndicale représentative de salariés au sens de l'article L. 132-2 du Code du travail, ainsi que toute organisation syndicale ou association ou groupement d'employeurs ou tout employeur pris individuellement.

Toutefois, si l'activité qu'ils exercent ou qu'exercent leurs adhérents n'entre pas dans le champ d'application de la présente convention, leur adhésion sera soumise aux dispositions des articles L. 132-16 ou L. 132-25 du Code du travail, selon le cas.

L'adhésion sera valable à partir du jour où elle aura été notifiée aux signataires de la convention et aura fait l'objet du dépôt mentionné à l'article ci-dessus.

Annexes

Annexes catégorielles

Annexe 1

Garanties sociales des agents de maîtrise

Mod. par Avenant 28 mai 2024, étendu par arr. 25 sept. 2024, JO 4 oct., applicable à compter de son agrément par la Commission Paritaire rattachée à l'APEC, et au plus tard le 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisations patronales :

UCV.

Syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

FNEC CGC.

Article 1 Objet

Les articles 2 à 20 ci-après fixent les dispositions particulières applicables aux agents de maîtrise des entreprises comprises dans le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires.

Article 2 Définition de la maîtrise

Sont considérés comme agents de maîtrise les salariés qui :

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

Les fonctions exercées par les agents de maîtrise comportent la réalisation des objectifs qui leur sont fixés par l'utilisation de moyens et de méthodes définis et normalement connus, dont le choix et la combinaison exigent un apport personnel d'interprétation et d'organisation.

Article 3 Avantages acquis

Sous réserve des décisions de modification ou de substitution qui pourront être prises par accord, les agents de maî-

trise conserveront les avantages individuels acquis, en application de la convention collective nationale des employés des grands magasins du 15 octobre 1982 ou de la convention collective nationale des employés des magasins populaires de la même date, à l'expiration du délai pendant lequel ladite convention a continué de produire effet.

Article 4 **Engagement et période d'essai des nouveaux embauchés**

Le contrat de travail à durée indéterminée n'est considéré comme définitivement conclu qu'à l'issue d'une période d'essai de deux mois.

Durant cette période, chacune des deux parties peut mettre fin au contrat à tout moment, sans préavis ni indemnité. Dans les deux semaines précédant la fin de la période d'essai, les parties pourront convenir d'un commun accord, par voie d'avenant au contrat de travail, de prolonger la période d'essai d'un mois durant lequel la partie mettant fin unilatéralement au contrat devra respecter un préavis de quinze jours.

Dans les jours précédent son engagement ou au plus tard dans les deux jours suivant la prise de fonction, il sera remis à tout agent de maîtrise, en double exemplaire, un contrat de travail écrit spécifiant :

- l'identité des parties,
- la date de prise de fonction,
- la durée et les modalités de la période d'essai,
- la zone géographique ou l'agglomération à l'intérieur de laquelle le salarié est affecté,
- l'emploi occupé ou la fonction exercée,
- la position dans la classification professionnelle,
- la rémunération et les éléments la composant,
- l'intitulé de la convention collective applicable.

Le contrat de travail indique également s'il est à temps complet ou à temps partiel ; dans le second cas, il mentionne la durée du travail et la répartition de cette durée.

L'intéressé doit retourner l'un des exemplaires, daté et revêtu de sa signature précédée de la mention manuscrite « lu et approuvé ».

Article 5 **Promotion interne et période probatoire**

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fera de préférence appel au personnel, employés ou agents de maîtrise, travaillant dans l'entreprise et qui serait estimé apte à occuper le poste, sans discrimination d'âge ou de sexe.

La période d'essai n'est pas applicable lorsque l'accession à l'emploi d'agent de maîtrise constitue une promotion au sein d'une même entreprise. La nomination n'interviendra, en ce cas, qu'après un temps de probation de deux mois pendant lequel le salarié fera fonction d'agent de maîtrise.

L'agent de maîtrise ou l'employé promu agent de maîtrise qui, à l'occasion d'une promotion, ne donnerait pas satisfaction dans ses nouvelles fonctions pourra être réintégré dans un emploi de même niveau que celui occupé précédemment sans perdre aucun des avantages dont il bénéficiait antérieurement à sa promotion. Cette réintégration ne pourra intervenir avant un délai de deux mois, sauf si ce délai est réduit à la demande de l'intéressé.

Article 6 **Mutation dans un autre établissement**

Un agent de maîtrise peut être muté, à tout moment et à titre temporaire ou définitif, dans un autre établissement situé dans la zone géographique ou l'agglomération pour laquelle son contrat de travail a été conclu, sous réserve que cette mutation n'entraîne pas pour l'intéressé une obligation de déménagement. Cette condition sera réputée remplie lorsque le trajet du domicile au lieu de travail ne sera pas supérieur à 60 km dans chaque sens et que la durée de ce trajet, en utilisant les transports en commun les plus directs et les plus rapides, ne sera pas augmentée de plus d'une heure dans chaque sens et ne dépassera pas une heure et demie dans chaque sens. En cas d'accord du salarié, la mutation pourra être effectuée sans que ces conditions soient remplies.

Sauf accord du salarié, la mutation temporaire ne pourra durer plus de six mois sans se transformer en mutation à titre définitif.

Un même agent de maîtrise ne pourra être muté à titre temporaire plus de trois fois au cours d'une même année civile.

Le refus par l'agent de maîtrise d'une mutation respectant les conditions indiquées ci-dessus justifiera la rupture du contrat de travail.

Article 7 **Changement de résidence**

En cas de changement de résidence résultant d'une mutation à l'initiative de l'employeur et n'entrant pas dans le cadre de l'article 6 ci-dessus, un accord interviendra pour déterminer les conditions dans lesquelles seront remboursées à l'agent de maîtrise les dépenses justifiées occasionnées par ce déplacement (y compris un déplacement préparatoire que l'agent de maîtrise aura la faculté d'effectuer pour se rendre avec son conjoint sur le lieu de sa prochaine affectation), ainsi que les frais éventuels de rapatriement de l'agent de maîtrise et de sa famille en cas de décès ou de licenciement pour un motif autre qu'une faute grave ou lourde dans les douze mois suivant la prise de fonction.

Les frais de déplacement de résidence, lorsque l'employeur n'a pas prévenu l'agent de maîtrise dans les délais suffisants pour donner congé régulier à son propriétaire, comprennent le remboursement du dédit éventuel à payer par l'agent de maîtrise dans la limite de trois mois de loyer.

Tant que l'agent de maîtrise n'aura pas pu installer sa famille dans la résidence correspondant à sa nouvelle affectation, il sera considéré comme déplacé et indemnisé comme tel. En principe, cette indemnisation sera allouée pendant trois mois au maximum, sauf accord entre les parties prolongeant ce délai, en cas de nécessité.

Article 8 **Remplacement temporaire**

La durée du remplacement d'un agent de maîtrise provisoirement absent par un autre agent de maîtrise ou par un employé ne pourra excéder trois mois sans que le remplaçant soit dispensé, pour la fin de la période de remplacement, de l'exercice de ses fonctions habituelles.

Après six mois de remplacement dans l'exercice complet des fonctions correspondant à un emploi d'un niveau supérieur devenu vacant à titre définitif, il en sera tenu compte dans la classification et la rémunération.

Pour tout remplacement d'une durée supérieure à un mois, le salarié percevra, en sus de son salaire habituel, une prime. Le montant de cette prime sera déterminé par accord d'entreprise et sera au minimum de 8 % du salaire de base du salarié qui effectue le remplacement.

Article 9 **Dossier du personnel « agents de maîtrise »**

Aucun rapport concernant les agents de maîtrise ne pourra figurer au dossier qu'après notification à l'intéressé, qui pourra y faire figurer ses observations et demander qu'un double lui en soit remis.

Dans les entreprises qui établissent des évaluations périodiques de leurs salariés, ces évaluations doivent être portées à la connaissance des intéressés, qui pourront y faire figurer leurs observations.

Article 10 **Ancienneté**

L'ancienneté s'entend de la présence effective dans l'entreprise, depuis le premier jour du contrat de travail en cours d'exécution, quel qu'ait été l'emploi de début.

Lorsque le contrat en cours d'exécution a été précédé, sans interruption des relations de travail, d'un contrat à durée déterminée, l'ancienneté sera décomptée à partir du premier jour dudit contrat.

Les congés et les périodes de suspension du contrat de travail assimilés par la loi à du travail effectif entrent dans le calcul de l'ancienneté, pour le temps prévu par la loi.

Sont également assimilés à du temps de présence effective pour la détermination de l'ancienneté :

- les périodes d'absence pour maladie qui font l'objet d'une indemnisation complémentaire par l'employeur,
- le congé d'adoption,
- le service national obligatoire lorsqu'il est situé entre deux périodes d'emploi chez l'employeur.

Lorsqu'à l'intérieur d'un même groupe (société mère et filiales) un salarié est muté d'un établissement à un autre, il continue à bénéficier de l'ancienneté acquise dans son précédent emploi.

Le salarié réembauché en application des priorités de réembauchage prévues par la loi ou par la convention collective bénéficiera des avantages correspondant à la somme de l'ancienneté acquise au titre du contrat en cours d'exécution et du contrat précédent, sous cette réserve que, si le salarié a perçu une indemnité de licenciement lors de la rupture de son précédent contrat, une nouvelle indemnité de licenciement ne serait calculée que sous déduction des sommes précédemment perçues à ce titre et une allocation ou indemnité de fin de carrière serait calculée en fonction de l'ancienneté acquise depuis le réembauchage.

Article 11 **Obligations militaires**

Les périodes de réserve obligatoires ne sont pas imputées sur le congé annuel, et l'agent de maîtrise, après une année de présence dans l'entreprise, reçoit, pendant la durée de la période, une allocation égale à :

- 100 % de son salaire, s'il est père ou mère de famille,
- 75 % s'il est marié,
- 50 % s'il est célibataire.

Cette indemnité ne sera due que jusqu'à concurrence de deux mois au total pendant la durée de service dans l'entreprise, quels que soient le nombre et la durée de chacune des périodes faites par l'agent de maîtrise.

Article 12 **Complément d'indemnisation des absences dues à la maladie ou à l'accident du travail**

En cas de maladie ou d'accident constaté par certificat médical, lorsqu'ils percevront des indemnités journalières au titre des assurances sociales et, éventuellement, d'un régime de prévoyance complémentaire, les agents de maîtrise ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise lors de leur arrêt de travail bénéficieront, à partir du troisième jour d'absence, d'une indemnité complémentaire calculée de façon à leur assurer, tous éléments du salaire et toutes indemnités compris, le maintien de leurs appointements nets mensuels aux taux et pour les durées indiqués ci-dessous :

- après 1 an de présence : 100 % pendant 2 mois
- après 3 ans de présence : 100 % pendant 2 mois + 75 % pendant 1 mois
- après 5 ans de présence : 100 % pendant 3 mois + 75 % pendant 1 mois
- après 10 ans de présence : 100 % pendant 3 mois + 75 % pendant 2 mois
- après 15 ans de présence : 100 % pendant 4 mois + 75 % pendant 2 mois
- après 20 ans de présence : 100 % pendant 4 mois + 75 % pendant 3 mois
- après 25 ans de présence : 100 % pendant 5 mois + 75 % pendant 3 mois
- après 30 ans de présence : 100 % pendant 5 mois + 75 % pendant 4 mois

Lorsque l'arrêt de travail n'aura pas été précédé, durant les douze derniers mois, par un autre arrêt de travail pour maladie ou accident, aucun délai de carence ne sera appliqué et l'absence sera indemnisée, dans les conditions indiquées ci-dessus, à partir du premier jour. Il en ira de même lorsque la maladie ou l'accident entraîne l'hospitalisation du salarié.

Si plusieurs arrêts de travail interviennent au cours d'une même année à compter de la date anniversaire d'entrée dans l'entreprise, la durée totale d'indemnisation ne peut dépasser, au cours de cette même année, la durée, fixée par le barème ci-dessus, à laquelle l'ancienneté du salarié lui donne droit.

Dans les entreprises dans lesquelles les agents de maîtrise bénéficient d'un régime de prévoyance complémentaire, la survenance de la date anniversaire d'entrée dans l'entreprise n'ouvre de nouveaux droits à indemnisation qu'après une reprise effective du travail d'une durée de trois semaines consécutives. Dans les autres entreprises, la survenance de la date anniversaire d'entrée dans l'entreprise ouvre de nouveaux droits à indemnisation aussitôt après une reprise effective du travail, quelle qu'en soit la durée.

Les dispositions d'indemnisation relatives à la maladie sont applicables aux accidents. Toutefois, en cas d'accident du travail reconnu comme tel par la sécurité sociale, l'indemnité prévue sera versée à compter du premier jour de l'arrêt de travail et la condition d'un an de présence sera exigée s'il s'agit d'un accident du trajet, mais non s'il s'agit d'un accident du travail proprement dit.

Les périodes d'arrêt consécutives à un accident de travail n'entrent pas en ligne de compte pour l'appréciation des droits aux indemnités de maladie.

Article 13 **Maternité**

Un congé est accordé aux agents de maîtrise en état de grossesse selon les dispositions de l'article L. 122-26 du Code du travail.

La salariée devra avertir l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend reprendre son travail. Dans le cas où pendant sa grossesse la salariée a fait l'objet d'un changement d'affectation dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 122-25-1, elle est réintégrée dans l'emploi occupé avant cette affectation lorsqu'elle reprend son travail à l'issue de la période de suspension définie au présent article.

Les intéressées ayant au moins une année de présence dans l'entreprise bénéficieront d'une indemnité complémentaire à l'indemnité journalière de la sécurité sociale calculée de manière à leur assurer, toutes indemnités comprises,

le maintien de ce qu'auraient été leurs appointements nets mensuels pendant toute la durée du congé.

Le congé de maternité n'entre pas en compte pour l'indemnisation complémentaire des absences pour maladie ou accident instituée par l'article 12 ci-dessus. Il ne peut entraîner aucune diminution de la durée des congés payés. Cinq mois avant la date présumée de leur accouchement, les intéressées seront autorisées à une entrée retardée et à une sortie anticipée d'un quart d'heure, éventuellement cumulable dans la journée, et bénéficieront d'un temps de repos de vingt minutes minimum par jour.

Par dérogation, le temps de repos de vingt minutes par jour et le quart d'heure d'entrée retardée et de sortie anticipée prévus à l'alinéa ci-dessus seront assimilés à un temps de travail effectif et réglés comme tel.

Le temps de repos et les possibilités d'entrée retardée et de sortie anticipée prévus dans les deux alinéas ci-dessus seront accordés aux salariées à temps partiel prorata temporis : la somme des temps de repos accordés à ce titre au cours de la semaine à une salariée à temps partiel devra être, avec la somme des temps de repos accordés à ce titre aux salariées à temps complet, dans le même rapport que la durée hebdomadaire du travail de cette salariée à temps partiel avec la durée hebdomadaire légale.

Les consultations prénatales obligatoires peuvent avoir lieu pendant les heures de travail et sans perte de salaire. La salariée devra présenter le volet correspondant de son carnet de santé.

Les visites prénatales non obligatoires feront l'objet d'absences autorisées non rémunérées.

L'employeur devra être averti de la date de la visite prénatale, obligatoire ou non, mais qui aura lieu pendant le temps de travail, au plus tard la veille du jour de l'examen médical.

Article 14 Adoption

Le ou la salarié(e) à qui un service départemental d'aide sociale à l'enfance, une œuvre d'adoption autorisée ou une autorité étrangère compétente confie un enfant en vue de son adoption bénéficie d'un congé dans les conditions prévues à l'article L. 122-26 du Code du travail.

Le ou la salarié(e) devra avertir l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle il entend remettre en vigueur son contrat de travail. Si l'enfant adopté est âgé de moins de cinq ans lors de son adoption et que le ou la salarié(e) ait au moins un an de présence dans l'entreprise, ce dernier bénéficiera, pendant la durée du congé et dans la limite prévue à l'article L. 122-26 du Code du travail, d'une indemnisation complémentaire à l'indemnité journalière de la sécurité sociale calculée de manière à lui assurer, toutes indemnités comprises, le maintien de ce qu'auraient été ses appointements nets mensuels pendant toute la durée du congé.

Article 15 Absence pour soigner un enfant malade

Il sera accordé aux salariés, sur présentation d'un bulletin médical et sous réserve des vérifications d'usage, des autorisations d'absence pour soigner un enfant malade.

Sous réserve d'une ancienneté d'un an, le premier jour d'absence sera rémunéré s'il s'agit de la maladie attestée par certificat médical d'un enfant à charge de moins de quatorze ans dont la garde n'est pas assurée en l'absence de la mère ou du père ; le bénéfice de cette dernière disposition ne pourra être accordé plus de quatre fois par année civile, au père ou à la mère, quel que soit le nombre d'enfants.

En cas de maladie, attestée par certificat médical, d'un enfant handicapé, quel que soit son âge, dont la garde n'est pas assurée en l'absence de la mère ou du père, le bénéfice de la rémunération du premier jour d'absence sera accordé, sous réserve d'une ancienneté d'un an, dans la limite d'un nombre maximum de jours d'absence rémunérés égal à huit par année civile.

Ces autorisations d'absence rémunérée pourront être utilisées, en fonction des besoins du salarié, par journées ou demi-journées, deux demi-journées équivalant à une journée.

Si les deux parents travaillent dans la même entreprise, les jours ou les demi-journées d'absence rémunérée visés ci-dessus ne pourront être pris en même temps.

Ces jours ou demi-journées d'absence rémunérée ne seront pas assimilés à un temps de travail effectif.

Si les conditions indiquées ci-dessus ne sont pas réunies, le salarié pourra bénéficier du congé non rémunéré institué par l'article L. 122-28-8 du Code du travail, dans la limite de trois jours par an pour la maladie ou l'accident d'un enfant de moins de seize ans, portée à cinq jours si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de seize ans.

Le congé non rémunéré prévu par l'article L. 122-28-8 du Code du travail pourra également être utilisé, en cas de besoin, pour compléter la première journée passée auprès de l'enfant malade ou accidenté, ainsi que lorsque le crédit de quatre jours ouvert par les présentes dispositions aura été épousé.

En accord avec la Direction, le salarié pourra également utiliser, en cas de besoin, des jours de congés ou, le cas

échéant, des jours de réduction d'horaire.

Article 16 **Congés exceptionnels**

Les agents de maîtrise bénéficieront, sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux, d'une autorisation exceptionnelle d'absence accordée dans les conditions suivantes :

- Mariage du salarié (moins de 1 an de présence dans l'entreprise) : 4 jours ouvrables
- Mariage du salarié (après 1 an de présence dans l'entreprise) : 6 jours ouvrables
- Mariage d'un enfant : 2 jours ouvrables
- Mariage d'un frère, d'une sœur : 1 jour ouvrable
- Mariage d'un parent (père ou mère) : 1 jour ouvrable
- Décès du conjoint ou du concubin notoire : 4 jours ouvrables
- Décès d'un enfant : 3 jours ouvrables
- Décès du père ou de la mère : 3 jours ouvrables
- Décès d'un ascendant autre que père ou mère : 1 jour ouvrable
- Décès d'un descendant autre qu'un enfant : 1 jour ouvrable
- Décès d'un frère, d'une sœur : 1 jour ouvrable
- Décès d'un des beaux-parents : 1 jour ouvrable
- Décès d'un beau-frère, d'une belle-sœur : 1 jour ouvrable
- Décès d'un gendre, d'une belle-fille : 1 jour ouvrable
- Décès du tuteur légal : 1 jour ouvrable

Lorsque le décès nécessite un déplacement de plus de 300 km du domicile, il est accordé un jour supplémentaire.

- Première communion d'un enfant : 1 jour ouvrable
- Déménagement (une fois tous les 2 ans) : 2 jours ouvrables

Ces jours d'absence devront être pris au moment des événements en cause et n'entraîneront pas de réduction de la rémunération. Ils seront assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Il est rappelé d'autre part que le Code du travail accorde à tout salarié une autorisation exceptionnelle d'absence de trois jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, ces trois jours ne pouvant se cumuler avec les congés de maternité ou d'adoption accordés pour ce même enfant en vertu des articles L. 122-26 et L. 122-26-1 du Code du travail et par les articles 13 et 14 ci-dessus.

Article 17 **Délai-congé**

Après expiration de la période d'essai et sauf en cas de faute grave ou lourde, la durée du délai-congé réciproque est fixée à deux mois.

L'agent de maîtrise doit formaliser sa démission par écrit, remise en main propre contre récépissé ou adressée par lettre recommandée avec avis de réception.

Pendant la période de délai-congé et jusqu'au moment où un nouvel emploi aura été trouvé, l'agent de maîtrise licencié sera autorisé à s'absenter deux heures chaque jour. Ces absences, qui ne donneront pas lieu à réduction de salaire, seront fixées d'un commun accord ou, à défaut d'accord, un jour au gré de l'employeur, un jour au gré de l'agent de maîtrise. D'un commun accord également, ces heures pourront être groupées.

En cas de licenciement, l'agent de maîtrise qui justifiera de l'obligation d'occuper un nouvel emploi avant la fin de la période de délai-congé pourra quitter l'entreprise sans avoir à payer d'indemnité pour inobservation du délai-congé. En ce cas, il ne percevra son salaire que pour la période de travail effectuée.

Article 18 **Licenciement**

Les articles L. 122-14, L. 122-14-1 et L. 122-14-2 du Code du travail sont applicables aux licenciements individuels, sous la réserve suivante : le délai d'un jour franc prévu par l'article L. 122-14-1 entre la date fixée pour l'entretien sur le licenciement envisagé et la notification du licenciement est porté à trois jours francs, afin de donner à l'agent de maîtrise qui aurait des observations à formuler la faculté de le faire, lui-même ou avec le concours d'un délégué ou d'un représentant de son syndicat, dans les trois jours qui suivent la date fixée pour l'entretien.

Article 19 **Indemnités de licenciement**

Tout agent de maîtrise licencié alors qu'il compte au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise à la date de la rupture du contrat et qu'il ne remplit pas les conditions d'ouverture du droit à la pension de vieillesse à taux plein de la sécurité sociale reçoit, lorsqu'il a droit au délai-congé, une indemnité de licenciement calculée

à partir du salaire mensuel moyen défini comme le douzième de la rémunération brute totale des douze derniers mois précédant la rupture effective du contrat.

A l'exception du cas dans lequel le licenciement a pour cause l'inaptitude constatée par le médecin du travail, l'indemnité de licenciement, fonction de l'ancienneté dans l'entreprise et de l'âge de l'agent de maîtrise lors du licenciement, se calcule comme suit :

- moins de 45 ans d'âge : 25 % du salaire mensuel moyen par année de présence,
- entre 45 ans et 57 ans et six mois d'âge : 35 % du salaire mensuel moyen par année de présence,
- plus de 57 ans et six mois d'âge : 30 % du salaire mensuel moyen par année de présence.

Chaque année commencée mais non terminée ouvre droit à un complément d'indemnité égal à autant de douzièmes du complément d'indemnité correspondant à une année supplémentaire d'ancienneté que cette année non terminée comprend de mois entiers.

Lorsque le licenciement a pour cause l'inaptitude du salarié à son emploi, constatée par le médecin du travail, l'indemnité de licenciement est égale à :

- 20 % du salaire mensuel moyen par année de présence si le salarié est âgé de moins de cinquante cinq ans lors de la notification du licenciement,
- l'allocation de fin de carrière calculée comme il est indiqué à l'article 20 ci-dessous si le salarié est âgé de plus de cinquante cinq ans lors de la notification du licenciement.

Article 20 **Départ ou mise à la retraite**

Le départ à la retraite s'effectue dans les conditions prévues par la loi : tout salarié peut prendre sa retraite ou être mis à la retraite s'il réunit les conditions prévues pour l'attribution d'une pension de vieillesse à taux plein de la sécurité sociale.

Le départ du salarié qui en prend l'initiative est notifié à l'employeur avec un délai de prévenance égal au préavis de démission.

Dans le cas de mise à la retraite, l'employeur préviendra le salarié au moins six mois à l'avance de son intention de mettre fin au contrat de travail.

Lors de son départ à la retraite, l'agent de maîtrise percevra une allocation de fin de carrière, fonction de son ancienneté dans l'entreprise lors de la rupture du contrat et calculée

à partir du salaire moyen défini comme le douzième de la rémunération brute totale des douze derniers mois précédant la rupture effective du contrat.

Cette allocation est égale à :

- 1 mois de salaire à partir de 5 ans d'ancienneté
- 2 mois de salaire à partir de 10 ans d'ancienneté
- 2 mois 1/2 de salaire à partir de 13 ans d'ancienneté
- 3 mois de salaire à partir de 16 ans d'ancienneté
- 3 mois 1/2 de salaire à partir de 19 ans d'ancienneté
- 4 mois de salaire à partir de 22 ans d'ancienneté
- 4 mois 1/2 de salaire à partir de 25 ans d'ancienneté
- 5 mois de salaire à partir de 28 ans d'ancienneté
- 5 mois 1/2 de salaire à partir de 31 ans d'ancienneté
- 6 mois 1/2 de salaire à partir de 34 ans d'ancienneté
- 7 mois de salaire à partir de 37 ans d'ancienneté.

Cette allocation sera également versée à l'agent de maîtrise qui prendra l'initiative de son départ à la retraite avant de réunir les conditions prévues pour l'attribution d'une retraite à taux plein de la sécurité sociale mais alors qu'il aura atteint ou dépassé l'âge de soixante ans.

L'allocation versée ne peut, en toute occurrence, être inférieure à celle prévue à l'article L. 122-14-13 du Code du travail.

Article 21 **Protection sociale complémentaire**

Mod. par Avenant 28 mai 2024, étendu par arr. 25 sept. 2024, JO 4 oct., applicable à compter de son agrément par la Commission Paritaire rattachée à l'APEC, et au plus tard le 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisations patronales :

UCV.

Syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

FNEC CGC.

Conformément au décret du 30 juillet 2021, sous réserve de l'agrément de la Commission Paritaire rattachée à l'APEC, les entreprises de la branche qui le souhaitent disposent de la faculté d'intégrer certains de leurs salariés non-cadres au régime de protection sociale complémentaire des cadres.

Cette possibilité d'intégration concerne les salariés non-cadres dont l'emploi d'agent de maîtrise est classé niveau 5, en application de l'accord du 31 mars 2008 relatif à la classification professionnelle, sous réserve de l'agrément de la Commission Paritaire rattachée à l'APEC.

Annexe 2 **Garanties sociales des cadres**

Article 1er **Objet**

Les articles 2 à 23 ci-après fixent les dispositions particulières applicables aux cadres des deux sexes des entreprises comprises dans le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires.

Article 2 **Définition des cadres**

Sont considérés comme cadres les salariés qui assurent, dans le cadre des politiques et des objectifs généraux définis par la Direction, la conduite des projets et la gestion des services ou départements dont ils ont la responsabilité.

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

— des connaissances en matière commerciale, technique, administrative, juridique ou financière, acquises par la voie de la formation et/ou la pratique, correspondant au minimum à celles sanctionnées par un diplôme de l'enseignement supérieur,

— des compétences de gestion ainsi que de motivation et d'animation vis-à-vis des collaborateurs dont ils dirigent et coordonnent l'activité,

— l'entretien de rapports professionnels avec des acteurs divers, tant internes qu'externes à l'entreprise (collaborateurs, supérieurs hiérarchiques, responsables d'autres services ou départements, représentants du personnel, clients, fournisseurs...).

Article 3 **Avantages acquis**

Sous réserve des décisions de modification ou de substitution qui pourront être prises par accord, les cadres conserveront les avantages individuels acquis, en application de la convention collective nationale des cadres des grands magasins du 8 février 1983 ou de la convention collective nationale des cadres des magasins populaires de la même date, à l'expiration du délai pendant lequel ladite convention a continué de produire effet.

Article 4 **Engagement et période d'essai**

Le contrat de travail à durée indéterminée n'est considéré comme définitivement conclu qu'à l'issue d'une période d'essai de trois mois.

Durant cette période, chacune des deux parties peut mettre fin au contrat à tout moment, sans préavis ni indemnité.

Dans les deux semaines précédant la fin de la période d'essai, les parties pourront convenir d'un commun accord, par voie d'avenant au contrat de travail, de prolonger la période d'essai de deux mois durant lesquels la partie mettant fin unilatéralement au contrat devra respecter un préavis d'un mois, sauf faute grave ou cas de force majeure. Ce préavis d'un mois pourra être donné jusqu'au dernier jour de la période d'essai prolongée, la fin de ce préavis pouvant le cas échéant déborder de la période de prolongation de la période d'essai.

Lors de la décision de prolongation, le cadre devra être informé qu'il ne sera pas, en cas de démission, bénéficiaire de l'ASSEDIC.

Lorsque la décision de mettre fin au contrat aura été prise par l'employeur, le cadre sera autorisé à s'absenter, chaque jour, pendant deux heures pour rechercher un emploi. Les absences, qui ne donneront pas lieu à réduction des appointements, seront fixées d'un commun accord ou, à défaut d'accord, un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du cadre.

Lorsque, après avoir reçu son préavis, le cadre en période d'essai aura trouvé un nouvel emploi, toutes facilités lui seront accordées pour lui permettre d'occuper ce nouvel emploi, sans qu'il ait à verser aucune indemnité pour inobservation du préavis.

Dans les jours précédant son engagement ou au plus tard dans les deux jours suivant la prise de fonction, il sera remis à tout cadre, en double exemplaire, un contrat de travail écrit spécifiant :

- l'identité des parties,
- la date de prise de fonction,
- la durée et les modalités de la période d'essai,
- la zone géographique de travail, sauf lorsque le contrat comporte une clause de mobilité,
- l'emploi occupé ou la fonction exercée,
- la position dans la classification professionnelle,
- la rémunération, les éléments la composant et ses modalités,
- l'intitulé de la convention collective applicable,
- éventuellement toutes clauses ou conventions particulières, notamment concernant la durée du travail (conventions de forfait notamment),
- le droit aux congés payés.

L'intéressé doit retourner l'un des exemplaires, daté et revêtu de sa signature précédée de la mention manuscrite « lu et approuvé ».

Article 5 Promotion et développement de carrière

Les entreprises mettront en œuvre une politique favorisant les développements de carrière. A cet effet, elles sont invitées à développer la pratique d'entretiens entre les cadres et leurs supérieurs hiérarchiques directs pour faire le point au moins une fois par an.

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fait appel, en priorité, aux cadres de l'entreprise.

En cas de promotion d'un membre du personnel à une situation de cadre, il lui est adressé une lettre de notification de ses nouvelles conditions d'emploi.

La promotion d'un cadre d'une position à une autre ne peut entraîner une diminution des garanties précédemment accordées, sous réserve d'un changement du régime de travail (par exemple, passage d'un travail selon un horaire collectif à un régime de forfait).

Lorsqu'il apparaîtra nécessaire à l'employeur de faire appel à des candidatures extérieures à l'entreprise pour la meilleure efficacité du poste à pourvoir, les candidatures intérieures et extérieures seront examinées en fonction des mêmes critères de choix.

Article 6 Formation

Le personnel cadre bénéficie des dispositions légales et conventionnelles en matière de formation. Il peut, dans les conditions prévues par ces dispositions, participer à des sessions de formation professionnelle et remplir des fonctions d'enseignement.

L'emploi du temps du personnel cadre doit lui permettre de s'occuper effectivement de la formation du personnel dont il a la responsabilité et d'accueillir les nouveaux embauchés, notamment les jeunes.

Article 7 Information et concertation

Disposer d'une information spécifique sur tout ce qui a trait à la bonne marche du service ou du département et avoir la possibilité de donner son point de vue sur celle-ci à la Direction sont des conditions du bon exercice des fonctions de l'encadrement.

La mise à disposition du personnel d'encadrement d'une information diversifiée propre à lui permettre d'établir son jugement sur des bases objectives est de nature à favoriser pleinement l'exercice de ses responsabilités au sein de

l'entreprise, tout particulièrement sous l'angle du sens de l'initiative et de l'esprit de création.

En outre, étant donné la rapidité d'évolution des principaux aspects et facteurs de la vie des entreprises et leur complexité croissante, il est souhaitable que la Direction entretienne une concertation suivie avec le personnel d'encadrement, tant sur les problèmes techniques que sur la marche générale de l'entreprise et ses perspectives d'avenir, y compris l'évolution de son secteur d'activité.

Article 8 **Rémunération**

Les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes.

Si les fonctions d'un cadre l'appellent couramment à des travaux spéciaux, notamment de nuit, sa rémunération doit en tenir compte.

Les modifications de l'horaire collectif sont appliquées dans les mêmes conditions à ceux des membres du personnel d'encadrement qui sont occupés selon l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés et aux employés qu'ils encadrent.

Article 9 **Remplacement temporaire**

En cas d'affectation temporaire à un poste de qualification supérieure pour une durée excédant un mois, l'intéressé percevra, en sus de son salaire habituel, une prime. Le montant de cette prime sera déterminé par un accord négocié dans l'entreprise et sera au minimum de 8 % du salaire de base de la personne qui effectue le remplacement.

Après six mois de remplacement dans l'exercice complet des fonctions correspondant à un emploi d'un niveau supérieur devenu vacant à titre définitif et pour lequel il n'aura pas été fait appel à une embauche, il en sera tenu compte dans la classification et la rémunération, sous réserve de l'acceptation de la totalité des conditions liées à cet emploi.

Article 10 **Dossier du personnel d'encadrement**

Aucun rapport concernant le personnel d'encadrement ne pourra figurer au dossier qu'après notification à l'intéressé, qui pourra y faire figurer ses observations et demander qu'un double lui en soit remis.

Dans les entreprises qui établissent des évaluations périodiques de leurs salariés, ces évaluations doivent être portées à la connaissance des intéressés, qui pourront y faire figurer leurs observations.

Article 11 **Complément d'indemnisation des absences dues à la maladie ou à l'accident du travail**

En cas de maladie ou d'accident constaté par certificat médical, lorsqu'ils percevront des indemnités journalières au titre des assurances sociales et, éventuellement, d'un régime de prévoyance complémentaire, les cadres ayant au moins une année d'ancienneté dans l'entreprise lors de leur arrêt de travail bénéficieront, à partir du premier jour d'absence, d'une indemnité complémentaire calculée de façon à lui assurer, tous éléments du salaire et toutes indemnités compris, le maintien de leurs appointements nets mensuels aux taux et pour les durées indiqués ci-dessous :

- après 1 an de présence : 3 mois à 100 %
- après 3 ans de présence : 3 mois à 100 % + 1 mois à 75 %
- après 5 ans de présence : 3 mois à 100 % + 2 mois à 75 %
- après 10 ans de présence : 3 mois à 100 % + 3 mois à 75 %
- après 15 ans de présence : 4 mois à 100 % + 4 mois à 75 %
- après 20 ans de présence : 4 mois à 100 % + 6 mois à 75 %
- après 25 ans de présence : 5 mois à 100 % + 6 mois à 75 %
- après 30 ans de présence : 6 mois à 100 % + 6 mois à 75 %

Si plusieurs arrêts de travail interviennent au cours d'une même année à compter de la date anniversaire d'entrée dans l'entreprise, la durée totale d'indemnisation ne peut dépasser, au cours de cette même année, la durée, fixée par le barème ci-dessus, à laquelle l'ancienneté du salarié lui donne droit.

Dans les entreprises dans lesquelles les cadres bénéficient d'un régime de prévoyance complémentaire, la survenance de la date anniversaire d'entrée dans l'entreprise n'ouvre de nouveaux droits à indemnisation qu'après une reprise effective du travail d'une durée de trois semaines consécutives. Dans les autres entreprises, la survenance de la date anniversaire d'entrée dans l'entreprise ouvre de nouveaux droits à indemnisation aussitôt après une reprise effective du travail, quelle qu'en soit la durée.

Les dispositions d'indemnisation relatives à la maladie sont applicables aux accidents. Toutefois, en cas d'accident

du travail reconnu comme tel par la sécurité sociale, l'indemnité prévue sera versée à compter du premier jour de l'arrêt de travail et la condition d'un an de présence sera exigée s'il s'agit d'un accident du trajet, mais non s'il s'agit d'un accident du travail proprement dit.

Les périodes d'arrêt consécutives à un accident du travail n'entrent pas en ligne de compte pour l'appréciation des droits aux indemnités de maladie.

Article 12 **Maternité**

Un congé est accordé aux cadres féminins en état de grossesse selon les dispositions de l'article L. 122-26 du Code du travail.

La salariée devra avertir l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend reprendre son travail. Dans le cas où pendant sa grossesse la salariée a fait l'objet d'un changement d'affectation dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 122-25-1, elle est réintégrée dans l'emploi occupé avant cette affectation lorsqu'elle reprend son travail à l'issue de la période de suspension définie au présent article.

Les intéressées ayant au moins un an de présence dans l'entreprise bénéficieront d'une indemnité complémentaire à l'indemnité journalière de la sécurité sociale calculée de manière à leur assurer, toutes indemnités comprises, le maintien de ce qu'auraient été leurs appointements nets mensuels pendant toute la durée du congé.

Le congé de maternité n'entre pas en compte pour l'indemnisation complémentaire des absences pour maladie ou accident instituée par l'article 11 ci-dessus. Il ne peut entraîner aucune diminution de la durée des congés payés.

Cinq mois avant la date présumée de leur accouchement, les intéressées seront autorisées à une entrée retardée et à une sortie anticipée d'un quart d'heure, éventuellement cumulable dans la journée, et bénéficieront d'un temps de repos de vingt minutes minimum par jour.

Par dérogation, le temps de repos de vingt minutes par jour et le quart d'heure d'entrée retardée et de sortie anticipée prévus à l'alinéa ci-dessus seront assimilés à un temps de travail effectif et réglés comme tel.

Le temps de repos et les possibilités d'entrée retardée et de sortie anticipée prévus dans les deux alinéas ci-dessus seront accordés aux salariées à temps partiel prorata temporis : la somme des temps de repos accordés à ce titre au cours de la semaine à une salariée à temps partiel devra être, avec la somme des temps de repos accordés à ce titre aux salariées à temps complet, dans le même rapport que la durée hebdomadaire du travail de cette salariée à temps partiel avec la durée hebdomadaire légale.

Les consultations prénatales obligatoires peuvent avoir lieu pendant les heures de travail et sans perte de salaire. La salariée devra présenter le volet correspondant de son carnet de santé.

Les visites prénatales non obligatoires feront l'objet d'absences autorisées non rémunérées.

L'employeur devra être averti de la date de la visite prénatale, obligatoire ou non, mais qui aura lieu pendant le temps de travail, au plus tard la veille du jour de l'examen médical.

Article 13 **Adoption**

Le ou la salarié(e) à qui un service départemental d'aide sociale à l'enfance, une œuvre d'adoption autorisée ou une autorité étrangère compétente confie un enfant en vue de son adoption bénéficie d'un congé dans les conditions prévues à l'article L. 122-26 du Code du travail.

Le ou la salarié(e) devra avertir l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle il entend remettre en vigueur son contrat de travail. Si l'enfant adopté est âgé de moins de cinq ans lors de son adoption et que le ou la salarié(e) ait au moins un an de présence dans l'entreprise, ce dernier bénéficiera, pendant la durée du congé et dans la limite prévue à l'article L. 122-26 du Code du travail, d'une indemnisation complémentaire à l'indemnité journalière de la sécurité sociale calculée de manière à lui assurer, toutes indemnités comprises, le maintien de ce qu'auraient été ses appointements nets mensuels pendant toute la durée du congé.

Article 14 **Absences pour soigner un enfant malade**

Il sera accordé aux salariés, sur présentation d'un bulletin médical et sous réserve des vérifications d'usage, des autorisations d'absence pour soigner un enfant malade.

Sous réserve d'une ancienneté d'un an, le premier jour d'absence sera rémunéré s'il s'agit de la maladie attestée par certificat médical d'un enfant à charge de moins de quatorze ans dont la garde n'est pas assurée en l'absence de la mère ou du père ; le bénéfice de cette dernière disposition ne pourra être accordé plus de quatre fois par année civile, au père ou à la mère, quel que soit le nombre d'enfants.

En cas de maladie, attestée par certificat médical, d'un enfant handicapé, quel que soit son âge, dont la garde n'est pas assurée en l'absence de la mère ou du père, le bénéfice de la rémunération du premier jour d'absence sera

accordé, sous réserve d'une ancienneté d'un an, dans la limite d'un nombre maximum de jours d'absence rémunérés égal à huit par année civile.

Ces autorisations d'absence rémunérée pourront être utilisées, en fonction des besoins du salarié, par journées ou demi-journées, deux demi-journées équivalant à une journée.

Si les deux parents travaillent dans la même entreprise, les jours ou les demi-journées d'absence rémunérée visés ci-dessus ne pourront être pris en même temps.

Ces jours ou demi-journées d'absence rémunérée ne seront pas assimilés à un temps de travail effectif.

Si les conditions indiquées ci-dessus ne sont pas réunies, le salarié pourra bénéficier du congé non rémunéré institué par l'article L. 122-28-8 du Code du travail, dans la limite de trois jours par an pour la maladie ou l'accident d'un enfant de moins de seize ans, portée à cinq jours si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de seize ans.

Le congé non rémunéré prévu par l'article L. 122-28-8 du Code du travail pourra également être utilisé, en cas de besoin, pour compléter la première journée passée auprès de l'enfant malade ou accidenté, ainsi que lorsque le crédit de quatre jours ouvert par les présentes dispositions aura été épousé.

En accord avec la Direction, le salarié pourra également utiliser, en cas de besoin, des jours de congés ou, le cas échéant, des jours de réduction d'horaire.

Article 15 **Congés exceptionnels**

Les cadres bénéficieront, sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux, d'une autorisation exceptionnelle d'absence accordée dans les conditions suivantes :

- Mariage du salarié (moins de 1 an de présence dans l'entreprise) : 4 jours ouvrables
- Mariage du salarié (après 1 an de présence dans l'entreprise) : 6 jours ouvrables
- Mariage d'un enfant : 2 jours ouvrables
- Mariage d'un frère, d'une sœur : 1 jour ouvrable
- Mariage d'un parent (père ou mère) : 1 jour ouvrable
- Décès du conjoint ou du concubin notoire : 4 jours ouvrables
- Décès d'un enfant : 3 jours ouvrables
- Décès du père ou de la mère : 3 jours ouvrables
- Décès d'un ascendant autre que père ou mère : 1 jour ouvrable
- Décès d'un descendant autre qu'un enfant : 1 jour ouvrable
- Décès d'un frère, d'une sœur : 1 jour ouvrable
- Décès d'un des beaux-parents : 1 jour ouvrable
- Décès d'un beau-frère, d'une belle-sœur : 1 jour ouvrable
- Décès d'un gendre, d'une belle-fille : 1 jour ouvrable
- Décès du tuteur légal : 1 jour ouvrable

Lorsque le décès nécessite un déplacement de plus de 300 km du domicile, il est accordé un jour supplémentaire.

- Première communion d'un enfant : 1 jour ouvrable
- Déménagement (une fois tous les 2 ans) : 2 jours ouvrables

Ces jours d'absence devront être pris au moment des événements en cause et n'entraîneront pas de réduction de la rémunération. Ils seront assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Il est rappelé d'autre part que le Code du travail accorde à tout salarié une autorisation exceptionnelle d'absence de trois jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, ces trois jours ne pouvant se cumuler avec les congés de maternité ou d'adoption accordés pour ce même enfant en vertu des articles L. 122-26 et L. 122-26-1 du Code du travail et par les articles 12 et 13 ci-dessus.

Article 16 **Mutation entraînant changement de résidence**

Lorsqu'elle impose un changement de résidence, la modification du lieu ou de la zone géographique de travail devra être notifiée par écrit. Lorsqu'elle intervient à l'initiative de l'employeur, les frais justifiés de déménagement seront à la charge de l'employeur après accord sur le montant entre l'employeur et le cadre intéressé. Il en ira de même des frais de voyage de l'intéressé et de sa famille (conjoint et personnes à charge), ainsi que des frais d'un déplacement préparatoire que le cadre aura la faculté d'effectuer avec son conjoint pour se rendre sur le lieu de sa nou-

velle affectation.

Les frais de déplacement de résidence, lorsque l'employeur n'a pas prévenu le cadre dans les délais suffisants pour donner congé régulier à son propriétaire, comprennent le remboursement du dédit éventuel à payer par le cadre dans la limite de trois mois de loyer.

Tant que le cadre n'aura pas pu installer sa famille dans la résidence correspondant à sa nouvelle affectation, il sera considéré comme déplacé et indemnisé comme tel. En principe, cette indemnisation sera allouée pendant trois mois au maximum, sauf accord entre les parties prolongeant ce délai, en cas de nécessité.

En cas de licenciement notifié, pour un motif autre qu'une faute grave ou lourde, dans un délai d'un an suivant la mutation ayant entraîné le changement de résidence, le cadre aura droit au remboursement des frais occasionnés par son retour et celui de sa famille au lieu de sa résidence initiale. Le remboursement sera effectué sur présentation des pièces justificatives et après accord formel de l'employeur et ne sera dû que si le retour de l'intéressé a lieu dans un délai de six mois suivant la notification du licenciement.

Dans tous les cas de changement de résidence sans modification de l'importance des fonctions, les appointements du cadre ne devront pas être diminués.

Lorsqu'un membre du personnel d'encadrement est appelé à occuper un poste dans un établissement situé hors du territoire métropolitain à la suite d'un engagement ou d'une mutation, il sera établi avant son départ un contrat écrit, ou un avenant à son contrat, qui précisera les conditions de cet engagement ou de cette mutation.

Pour l'application des présentes dispositions, l'ancienneté acquise hors de la métropole entre en ligne de compte lors de la réintégration de l'intéressé dans les membres du personnel d'encadrement métropolitain de l'entreprise.

En cas de rupture du contrat du fait de l'employeur dans un délai d'un an à compter de la mutation, les frais de retour du cadre au point de départ sont pris en charge par l'employeur.

Les clauses du présent article ne s'appliquent pas aux cadres appelés occasionnellement à faire des missions temporaires ne dépassant pas trois mois dans les différents établissements de l'entreprise.

Article 17 **Déplacements**

Tout déplacement d'un cadre nécessité par des raisons de service et entraînant des frais supplémentaires donnera lieu à indemnisation dans les conditions suivantes :

Petits déplacements

Sont considérés comme tels les déplacements qui n'empêchent pas le cadre de regagner chaque jour son domicile. Dans ce cas, les frais supplémentaires de transport seront remboursés.

Si, du fait de son déplacement, le cadre est dans l'impossibilité de prendre le repas de midi dans les conditions où il le fait habituellement, une indemnité compensatrice lui sera allouée selon les modalités en vigueur dans l'entreprise.

Grands déplacements

Sont considérés comme tels les déplacements ne permettant pas au cadre de regagner chaque jour son domicile.

Dans ce cas, les règles ci-dessous seront appliquées :

Frais de voyage

Dans les conditions qui seront fixées dans l'entreprise, l'employeur prendra à sa charge les frais effectifs de voyage et les frais de transport des bagages personnels normaux.

Indemnité de séjour

Les frais de séjour, de repas et de logement seront remboursés sur justificatifs ou suivant le barème en vigueur dans l'entreprise, après régularisation des avances éventuellement consenties.

Article 18 **Ancienneté**

L'ancienneté s'entend de la présence effective dans l'entreprise, depuis le premier jour du contrat de travail en cours d'exécution, quel qu'ait été l'emploi de début.

Lorsque le contrat en cours d'exécution a été précédé, sans interruption des relations de travail, d'un contrat à durée déterminée, l'ancienneté sera décomptée à partir du premier jour dudit contrat.

Les congés et les périodes de suspension du contrat de travail assimilés par la loi à du travail effectif entrent dans le calcul de l'ancienneté, pour le temps prévu par la loi.

Sont également assimilés à du temps de présence effective pour la détermination de l'ancienneté :

— les périodes d'absence pour maladie qui font l'objet d'une indemnisation complémentaire par l'employeur,

-
- le congé d'adoption,
 - le service national obligatoire lorsqu'il est situé entre deux périodes d'emploi chez l'employeur.
- Lorsqu'à l'intérieur d'un même groupe (société mère et filiales) un salarié est muté d'un établissement à un autre, il continue à bénéficier de l'ancienneté acquise dans son précédent emploi.

Le salarié réembauché en application des priorités de réembauchage prévues par la loi ou par la convention collective bénéficiera des avantages correspondant à la somme de l'ancienneté acquise au titre du contrat en cours d'exécution et du contrat précédent, sous cette réserve que, si le salarié a perçu une indemnité de licenciement lors de la rupture de son précédent contrat, une nouvelle indemnité de licenciement ne serait calculée que sous déduction des sommes précédemment perçues à ce titre et une allocation ou indemnité de fin de carrière serait calculée en fonction de l'ancienneté acquise depuis le réembauchage.

Article 19 Obligations militaires

Les périodes de réserve obligatoires ne sont pas imputées sur le congé annuel, et le cadre, après un an de présence dans l'entreprise, reçoit, pendant la durée de la période, une allocation égale à :

- 100 % de son salaire, s'il est père ou mère de famille,
- 75 % s'il est marié,
- 50 % s'il est célibataire.

Cette indemnité ne sera due que jusqu'à concurrence de deux mois au total pendant la durée de service dans l'entreprise, quels que soient le nombre et la durée de chacune des périodes faites par le cadre.

Article 20 Délai-Congé

Après la période d'essai et sauf en cas de faute grave ou lourde, la durée du délai-congé réciproque est fixée à trois mois pour les cadres.

Le délai-congé part de la date de la première présentation de la lettre recommandée avec accusé de réception ou de sa remise en main propre contre récépissé.

Pendant la période de délai-congé et jusqu'au moment où un nouvel emploi aura été trouvé, les cadres licenciés seront autorisés à s'absenter, chaque jour, pendant deux heures. Ces absences, qui ne donneront pas lieu à réduction des appointements, seront fixées d'un commun accord ou, à défaut d'accord, un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du cadre.

D'un commun accord, les heures susvisées pourront être groupées.

En cas de licenciement et lorsque la moitié du délai-congé aura été exécutée, le cadre licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi avant la fin de la période de délai-congé pourra, après en avoir avisé son employeur quinze jours auparavant, quitter l'entreprise sans avoir à payer d'indemnité pour inobservation du délai-congé.

Article 21 Licenciement

Les articles L. 122-14, L. 122-14-1 et L. 122-14-2 du Code du travail sont applicables aux licenciements individuels, sous la réserve suivante : le délai d'un jour franc prévu par l'article L. 122-14-1 entre la date fixée pour l'entretien sur le licenciement envisagé et la notification du licenciement est porté à trois jours francs, afin de donner au cadre qui aurait des observations à formuler la faculté de le faire, lui-même ou avec le concours d'un délégué ou d'un représentant de son syndicat, dans les trois jours qui suivent la date fixée pour l'entretien.

Article 22 Indemnité de licenciement

Tout cadre licencié alors qu'il compte au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise à la date de la rupture du contrat et qu'il ne remplit pas les conditions d'ouverture du droit à la pension de vieillesse à taux plein de la sécurité sociale reçoit, lorsqu'il a droit au délai-congé, une indemnité de licenciement calculée

à partir du salaire mensuel moyen défini comme le douzième de la rémunération brute totale des douze derniers mois précédant la rupture effective du contrat.

A l'exception du cas dans lequel le licenciement a pour cause l'inaptitude constatée par le médecin du travail, l'indemnité de licenciement, fonction de l'ancienneté dans l'entreprise et de l'âge du cadre lors du licenciement, se calcule comme suit :

- pour les années comprises entre 0 et 5 ans : 25 % du salaire mensuel moyen par année d'ancienneté
- pour les années comprises entre 5 et 10 ans : 30 % du salaire mensuel moyen par année d'ancienneté

-
- pour les années comprises entre 10 et 15 ans : 35 % du salaire mensuel moyen par année d'ancienneté
 - pour les années au-delà de 15 ans : 40 % du salaire mensuel moyen par année d'ancienneté.
- Chaque année commencée mais non terminée ouvre droit à un complément d'indemnité égal à autant de douzièmes du complément d'indemnité correspondant à une année supplémentaire d'ancienneté que cette année non terminée comprend de mois entiers.

L'indemnité calculée comme il est indiqué ci-dessus est majorée de 10 % si le cadre est âgé de plus de quarante-cinq ans et de moins de cinquante ans lors de la rupture du contrat, et de 20 % si le cadre est âgé de plus de cinquante ans et de moins de cinquante-sept ans et six mois lors de ladite rupture.

L'indemnité de licenciement due en application du présent article est plafonnée à quinze fois le salaire mensuel moyen.

Lorsque le licenciement a pour cause l'inaptitude du salarié à son emploi, constatée par le médecin du travail, l'indemnité de licenciement est égale à :

- 20 % du salaire mensuel moyen par année de présence si le salarié est âgé de moins de cinquante cinq ans lors de la notification du licenciement,
- l'allocation de fin de carrière calculée comme il est indiqué à l'article 23 ci-dessous si le salarié est âgé de plus de cinquante cinq ans lors de la notification du licenciement.

Article 23 **Départ ou mise à la retraite**

Le départ à la retraite s'effectue dans les conditions prévues par la loi : tout salarié peut prendre sa retraite ou être mis à la retraite s'il réunit les conditions prévues pour l'attribution d'une pension de vieillesse à taux plein de la sécurité sociale.

Le départ du salarié qui en prend l'initiative est notifié à l'employeur avec un délai de prévenance égal au préavis de démission.

Dans le cas de mise à la retraite, l'employeur préviendra le salarié au moins six mois à l'avance de son intention de mettre fin au contrat de travail.

Lors de son départ à la retraite, le cadre percevra une allocation de fin de carrière, fonction de son ancienneté dans l'entreprise lors de la rupture du contrat et calculée à partir

du salaire moyen défini comme le douzième de la rémunération brute totale des douze derniers mois précédant la rupture effective du contrat.

Cette allocation sera égale à :

- 1 mois de salaire à partir de 5 ans d'ancienneté
- 2 mois de salaire à partir de 10 ans d'ancienneté
- 2 mois 1/2 de salaire à partir de 13 ans d'ancienneté
- 3 mois de salaire à partir de 16 ans d'ancienneté
- 3 mois 1/2 de salaire à partir de 19 ans d'ancienneté
- 4 mois de salaire à partir de 22 ans d'ancienneté
- 4 mois 1/2 de salaire à partir de 25 ans d'ancienneté
- 5 mois de salaire à partir de 28 ans d'ancienneté
- 5 mois 1/2 de salaire à partir de 31 ans d'ancienneté
- 6 mois 1/2 de salaire à partir de 34 ans d'ancienneté
- 7 mois de salaire à partir de 37 ans d'ancienneté.

Cette allocation sera également versée au cadre qui prendra l'initiative de son départ à la retraite avant de réunir les conditions prévues pour l'attribution d'une retraite à taux plein de la sécurité sociale mais alors qu'il aura atteint ou dépassé l'âge de soixante ans.

L'allocation versée ne peut, en toute occurrence, être inférieure à celle prévue à l'article L. 122-14-13 du Code du travail.

Annexe classification Avenant du 31 mars 2008

[Étendu par arr. 16 déc. 2008, JO 24 déc., applicable à compter du 25 avr. 2008]

Préambule

F La classification professionnelle des emplois a pour objet l'évaluation et le positionnement des différents emplois de la profession selon des règles communes. Elle sert de support aux appointements minima garantis.

F La classification comprend huit niveaux - quatre niveaux d'employés, un niveau de maîtrise et trois niveaux de cadres - et deux échelons dans chaque niveau d'employés.

Les niveaux sont définis à partir de critères tels que la nature de l'activité exercée, les connaissances requises, l'autonomie de l'emploi, les responsabilités humaines et technique. Chaque emploi est classé selon les critères utilisés dans la définition des niveaux.

F La classification est complétée par une liste d'emplois repères qui n'est pas exhaustive.

Cette liste est réexaminée au moins une fois tous les cinq ans.

F Les modalités de mise en œuvre de la classification et les garanties prévues par le présent texte sont destinées à en assurer la bonne application.

Article 1 Définitions des niveaux et des échelons

Employés

Niveau I

Les emplois classés à ce niveau se caractérisent par l'exécution de tâches simples et répétitives. Les instructions reçues sont précises et définissent complètement le travail à effectuer et les modalités de sa réalisation. Le contrôle et l'assistance hiérarchiques sont directs et permanents.

L'adaptation au poste n'exige qu'une mise au courant rapide, sans formation particulière.

L'emploi est accessible avec les seules connaissances éventuellement acquises au cours de la scolarité obligatoire.

On distingue deux échelons dans ce niveau :

Pour tenir compte de la maîtrise des tâches, acquise du fait de la pratique professionnelle, le passage du premier échelon au second s'effectue au plus tard après six mois d'exercice de l'emploi.

Les titulaires des emplois classés à ce niveau, qui entrent dans les catégories visées dans l'accord du 12 janvier 2005, relatif à l'accès des salariés des grands magasins et des magasins populaires à la formation tout au long de la vie professionnelle, font partie des publics prioritaires au titre de la période de professionnalisation et du droit individuel à la formation (DIF).

La réalisation d'une période de professionnalisation ou d'un DIF leur donne la possibilité d'accéder à un poste de niveau II. Cette possibilité est examinée avec une attention particulière lors de la rencontre liée à l'entretien professionnel visé à l'accord du 12 janvier 2005.

Niveau II

Les emplois classés à ce niveau se caractérisent par l'exécution de tâches simples mais diverses. Le travail à effectuer est défini par des instructions précises et détaillées. L'initiative requise s'exerce dans le cadre des méthodes ou procédures en vigueur.

Les opérations exécutées peuvent nécessiter les connaissances de base d'un métier, sans en exiger la complète maîtrise. La formation requise correspond au niveau du 1^{er} cycle de l'enseignement technique (CAP, BEP) ou à son équivalent en expérience professionnelle, éventuellement validé.

On distingue deux échelons dans ce niveau :

Pour tenir compte de la maîtrise des procédures ainsi que de la capacité d'initiative et d'organisation personnelle, acquises du fait de la pratique professionnelle, le passage du premier échelon au second s'effectue au plus tard après dix-huit mois d'exercice de l'emploi.

Niveau III

Les emplois classés à ce niveau requièrent une technicité professionnelle. Ils comportent la réalisation de travaux variés. L'autonomie est réelle mais limitée à l'organisation quotidienne du travail dans le cadre de l'objectif fixé.

La formation requise correspond au niveau du 1^{er} cycle de l'enseignement technique (CAP, BEP) ou à son équivalent en expérience professionnelle, éventuellement validé.

On distingue deux échelons dans ce niveau :

Pour tenir compte de la maîtrise de la technicité professionnelle et d'une capacité d'autonomie réelle dans l'organisation quotidienne du travail, acquises du fait de la pratique professionnelle, le passage du premier échelon au second s'effectue au plus tard après trois ans d'exercice de l'emploi.

Niveau IV

Les emplois classés à ce niveau se caractérisent par la réalisation de travaux complexes. Ils requièrent la maîtrise complète d'une technique. Ils impliquent de rechercher, analyser et interpréter des informations variées ayant plusieurs origines et parfois incomplètes. L'autonomie est suffisante pour traiter les aléas, résoudre les problèmes rencontrés dans des situations imprévues et fixer les priorités dans les travaux à accomplir.

La formation requise correspond à un niveau de type Bac, BT ou BP, en rapport avec l'emploi, ou à son équivalent en expérience professionnelle, éventuellement validé.

On distingue deux échelons dans ce niveau :

Les emplois comportant une part significative d'assistance à des personnes de moindre qualification sont classés au second échelon.

Maîtrise

Niveau V

Les emplois classés à ce niveau requièrent, sous le contrôle de l'employeur ou d'un cadre,

- soit d'assurer de façon permanente une responsabilité d'organisation et d'animation d'équipes, ainsi que d'initiation du personnel de ces équipes aux procédures et méthodes à appliquer,
- soit de posséder une responsabilité de compétence technique, administrative ou commerciale.

Les fonctions exercées comportent la réalisation des objectifs fixés par l'utilisation de moyens et de méthodes définis et connus, dont le choix nécessite des capacités d'organisation.

La formation requise correspond à un niveau d'études supérieures de type Bac + 2, en rapport avec l'emploi, ou à son équivalent en expérience professionnelle, éventuellement validé.

Cadres

Niveau VI

Les emplois classés à ce niveau requièrent

- soit d'assurer la gestion opérationnelle habituelle d'un ensemble organisationnel,
- soit d'apporter une contribution individuelle pour réaliser des travaux complexes exigeant des capacités de jugement, de conception et de négociation.

L'autonomie s'exerce dans le cadre d'objectifs annuels (individuels ou d'unité) et dans les budgets et moyens alloués. L'impact de l'exercice de la fonction est sensible sur son périmètre d'activité.

La formation requise correspond à un niveau d'études supérieures de type Bac + 3 ou + 4, ou à son équivalent en expérience professionnelle, éventuellement validé.

Niveau VII

Les emplois classés à ce niveau requièrent d'assurer la responsabilité d'un domaine d'activité, qui peut comporter plusieurs ensembles organisationnels, et, dans le périmètre de responsabilité, de prendre les décisions nécessaires à la mise en œuvre de la politique de l'entreprise et à la réalisation des objectifs fixés. La responsabilité s'exerce soit dans le management, soit par une contribution individuelle de niveau expert.

La fonction comporte la négociation d'accords avec des implications à moyen terme et la proposition d'une politique et d'axes de développement pour le domaine d'activité concerné. L'autonomie de jugement est large et permet les initiatives. L'impact des décisions est direct et significatif sur les résultats du périmètre de responsabilité.

La formation requise correspond à un niveau d'études supérieures de type Bac + 4 ou + 5, ou à son équivalent en expérience professionnelle, éventuellement validé.

Niveau VIII

Les emplois classés dans ce niveau requièrent

- d'assumer la responsabilité d'une des fonctions importantes de l'entreprise,
- de participer à l'élaboration de la stratégie à moyen terme pour le domaine de responsabilité concerné et de la décliner en plans d'actions,
- d'en construire l'organisation et de décider des moyens à mettre en œuvre et de leur structuration.

L'autonomie est très large, dans les limites de la délégation reçue de la direction de l'entreprise. À ce niveau de responsabilité, l'impact des décisions est significatif sur l'ensemble de l'entreprise et peut être concrétisé dans son

résultat opérationnel annuel.

La formation requise correspond à un niveau d'études supérieures de type Bac + 4, + 5 ou au-delà, ou à son équivalent en expérience professionnelle, éventuellement validé.

La présente classification ne concerne pas les emplois de cadres qui participent aux organes de direction.

Article 2 **Formation et évolution professionnelles**

Conformément aux axes prioritaires de formation définis par l'accord du 12 janvier 2005, relatif à l'accès des salariés des grands magasins et des magasins populaires à la formation tout au long de la vie professionnelle, les titulaires des emplois classés dans tous les niveaux de la présente classification peuvent bénéficier d'actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience, ayant pour objectif de favoriser leur évolution par l'acquisition de connaissances et de compétences professionnelles complémentaires et de leur permettre par l'acquisition ou le développement d'une qualification l'accès à un emploi de même niveau ou d'un niveau supérieur dans l'entreprise.

Article 3 **Emplois repères**

Les différents emplois existant dans les entreprises de la branche sont classés par application des définitions de niveau et d'échelon indiquées à l'article 1 du présent accord.

Pour faciliter ce classement, certains emplois - qu'on peut qualifier d'emplois repères - sont répertoriés et classés ci-dessous. Ces emplois sont classés à leur positionnement minimal dans la grille et représentent un pourcentage significatif des emplois de la branche.

Les dénominations retenues résultent des tâches principales confiées au titulaire, de l'activité dominante ou de la spécialité exercée.

Il est souligné que :

- dans un établissement donné, ces emplois repères n'existent pas tous nécessairement,
- selon les entreprises, des emplois analogues peuvent porter des dénominations différentes ; c'est donc par référence à ses caractéristiques propres, et non par simple référence à sa dénomination, que chaque emploi doit être classé.

Cette liste est établie sous réserve de l'évolution des activités et des modes d'organisation, qui peut amener à sa révision.

Employés

Niveau I

- Agent d'exploitation
- Approvisionneur(euse)
- Réassortisseur(euse)

Niveau II

- Cariste
- Vendeur(euse)
- Caissier(ière)
- Agent de maintenance
- Employé(e) administratif(ve)

Niveau III

- Cariste
- Vendeur(euse)
- Caissier(ière)
- Professionnel(le) de l'alimentation (boucher, poissonnier, charcutier, traiteur, fromager, etc.)
- Étalagiste
- Technicien(ne)
- Secrétaire
- Comptable

Niveau IV

- Vendeur(euse)

-
- Professionnel(le) de l'alimentation (boucher, poissonnier, charcutier, traiteur, fromager, etc.)
 - Étalagiste
 - Technicien(ne)
 - Secrétaire
 - Comptable
 - Caissier(ière) principal(e)
 - Assistant(e) administratif(ve)
 - Animateur(trice) d'équipe (caisses, rayon, etc.)

Maîtrise

Niveau V

- Assistant(e) de direction
- Responsable administratif(ve)
- Responsable technique
- Responsable de vente
- Responsable de caisses
- Gestionnaire de produits

Cadres

Niveau VI

- Responsable d'équipes de vente
- Responsable de service (administratif, logistique, technique, etc.)
- Acheteur(euse)

Niveau VII

- Adjoint(e) de direction
- Responsable de services (administratif, logistique, technique, etc.)
- Directeur(trice) d'établissement
- Acheteur(euse)

Niveau VIII

- Directeur(trice) d'établissement
- Directeur(trice) de département ou de fonction support

Article 4 **Modalités et garanties d'application**

L'application de la classification instituée par le présent texte s'effectue selon les modalités et garanties ci-dessous.

I **Modalités**

1. Délai d'application

La présente classification doit être appliquée dans un délai maximal de douze mois suivant le dépôt du présent texte à la Direction Générale du Travail.

2. Commission de mise en place et de suivi en entreprise

F Dans les trois mois suivant le dépôt du présent texte, une commission de mise en place et de suivi est constituée dans chaque entreprise, pour une période de douze mois au maximum à compter de la date de sa première réunion. Elle est composée de deux représentants, salariés de l'entreprise, de chacune des organisations syndicales signataires du présent texte, d'un représentant, salarié de l'entreprise, de chacune des autres organisations syndicales représentatives au niveau national, et d'un nombre de représentants de l'employeur égal à celui des représentants des syndicats.

F La commission dispose de l'inventaire des emplois existant dans l'entreprise, de leur définition et de leur classement dans les différents niveaux de la présente classification. Les documents relatifs aux travaux de la commission doivent être communiqués aux membres dans un délai raisonnable avant les réunions.

F Le temps passé en réunions et les frais éventuels sont pris en charge par l'employeur selon les modalités en usage dans l'entreprise.

3. Commission de suivi de branche

F Une commission paritaire de suivi est constituée pour vingt-quatre mois, au niveau de la profession. Elle est composée d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant de chacune des organisations syndicales signataires du présent texte et d'un nombre égal de représentants de l'UCV.

F La commission est saisie de tout problème d'interprétation du présent texte par l'une des parties à la négociation. La partie la plus diligente saisit la commission au moyen d'une lettre recommandée avec accusé de réception, adressée au secrétariat de la commission, dont le siège est fixé à l'Union du Grand Commerce de Centre Ville. À cette lettre doit être annexé un exposé succinct du problème d'interprétation, dont une copie sera jointe à la convocation des membres de la commission.

La commission se réunit dans les quinze jours qui suivent la réception de la lettre recommandée au siège du secrétariat et entend les parties contradictoirement ou séparément.

Elle est informée du calendrier de mise en place de la présente classification dans les entreprises connues de l'UCV.

II Garanties

F Le libellé et le niveau des emplois résultant de l'application de la présente classification sont notifiés individuellement à chaque salarié concerné.

F L'application de la présente classification ne peut pas avoir pour effet une diminution des appointements nets mensuels d'un salarié.

F Cette application ne peut en aucun cas entraîner le déclassement d'un salarié, actuellement classé comme cadre, en situation d'agent de maîtrise ou d'employé.

Elle ne peut en aucun cas entraîner le déclassement d'un salarié, actuellement classé dans la maîtrise, en situation d'employé.

F Les salariés qui sont classés dans la maîtrise votent aux élections professionnelles dans le second collège, sous réserve de l'application des dispositions législatives en vigueur.

Article 5 Dispositions finales

F Le présent accord prend effet à compter du jour qui suit son dépôt.

F Le présent accord est notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, il sera déposé à la Direction Générale du Travail et au secrétariat-greffé du conseil de prud'hommes de Paris, à l'expiration du délai d'opposition qui est de quinze jours, décomptés à partir de la date de première présentation de la lettre recommandée, avec accusé de réception, notifiant l'accord.

F Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, peut être dénoncé ou révisé par chacune des parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives en vigueur, notamment l'article L. 132-7 du code du travail.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, est notifiée à l'ensemble des parties signataires par lettre recommandée, avec accusé de réception.

F Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord auprès du Ministre chargé du travail, conformément aux dispositions de l'article L. 133-8 du code du travail.

Accord du 13 mars 2019

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UCV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

FEC - FO.

L'actualisation de la classification du 31 mars 2008 est inscrite dans le calendrier 2019 de la Commission Mixte Paritaire (CMP) de la branche des grands magasins et des magasins populaires.

Les parties signataires arrêtent le plan de travail suivant :

1. Réunion, autant de fois que nécessaire, d'un groupe de travail paritaire chargé de proposer aux négociateurs de branche :

- a. Un tableau actualisé des emplois repères**
- b. Les améliorations à apporter à l'accord du 31 mars 2008**

Ce groupe de travail sera composé de 3 personnes au maximum par organisations syndicales salariés représentatives, et d'un nombre maximal de représentants égal au sein du collège employeur.

2. Réalisation d'un état des lieux sur la mise en œuvre de la grille de classification actuelle dans les entreprises de la branche. Ce travail est confié à l'observatoire de branche

3. Actualisation de la liste des emplois repères sur la base d'un référencement confié à l'observatoire de branche

Salaires

Accord du 11 avril 2001 relatif aux classifications et aux appointements minima garantis des salariés des grands magasins et des magasins populaires

[Étendu par arrêté du 20 décembre 2001, JO 19 janvier 2002, applicable à compter du 1^{er} avril 2001]

Considérant d'une part que les organisations qui sont liées par une convention de branche se réunissent au moins une fois par an pour négocier sur les salaires,

Considérant d'autre part que le dispositif, institué par l'article 14-2 de la convention collective nationale du 30 janvier 2000, de prise en considération de l'expérience dans la rémunération des employés répondant à certaines conditions de qualification et d'ancienneté dans la classification ne peut être mis en application tant qu'une négociation de branche sur les garanties minimales de rémunération n'a pas eu lieu et que n'ont pas été fixées les différences minimales de salaire visées par l'avant-dernier alinéa de l'article 14-2 susmentionné,

Considérant cependant que des garanties minimales de rémunération hiérarchisées selon les catégories professionnelles et les niveaux de qualification ne peuvent être fixées sans qu'une classification professionnelle soit adoptée, fût-ce à titre provisoire,

Considérant enfin que la classification des employés des grands magasins, telle qu'elle était fixée par l'annexe I à la convention collective nationale des employés des grands magasins du 15 octobre 1982, s'était avérée de plus en plus inadaptée à l'évolution de la profession et que les différentes délégations présentes aux réunions paritaires tenues au siège de l'UCV durant les quatre premiers mois de l'année 1998 avaient estimé nécessaire d'en opérer la refonte,

l'Union du Grand Commerce de Centre-Ville d'une part,

les organisations syndicales signataires du présent accord d'autre part

conviennent des dispositions suivantes qui complètent, pour la période définie à l'article 5 ci-dessous, les dispositions de la convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires du 30 juin 2000.

Article 1 Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des établissements compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires du 30 juin 2000.

Article 2 Classifications professionnelles

Les classifications professionnelles des employés et des cadres des grands magasins et les classifications professionnelles des employés, des agents de maîtrise et des cadres des magasins populaires qui étaient annexées :

- à la convention collective nationale des employés des grands magasins du 15 octobre 1982,
 - à la convention collective nationale des cadres des grands magasins du 8 février 1983,
 - à la convention collective nationale des employés des magasins populaires du 15 octobre 1982 modifiée par l'accord du 18 juin 1992,
 - à la convention collective nationale des cadres des magasins populaires du 8 février 1983,
- reproduites en annexe du présent accord, sont remises en vigueur pour une durée non renouvelable de dix-huit mois, comprise entre le 1^{er} avril 2001 et le 30 septembre 2002.

L'application de ces classifications cessera, en toute occurrence, le 1^{er} octobre 2002.

Les négociations sur de nouvelles classifications mettront en oeuvre la volonté de l'ensemble des partenaires sociaux que soit créée une maîtrise dans les grands magasins.

Article 3 Appointements minima garantis

Les appointements minima annuels garantis sont fixés par les barèmes ci-dessous, applicables les uns aux grands magasins, les autres aux magasins populaires.

Ces barèmes s'appliquent aux salariés employés à temps complet depuis le début de l'année civile et pour une présence continue au cours de ladite année.

Dans le cas d'entrée ou de départ de l'entreprise et/ou de suspension du contrat de travail, les appointements annuels garantis seront recalculés en fonction des règles légales et des règles propres à chaque entreprise.

Les primes ayant le caractère de remboursement de frais et la prime de transport ne sont pas comprises dans les appointements garantis annuels fixés par les barèmes ci-dessous et s'y ajoutent.

Il en va de même de la rémunération :

- de l'ensemble des heures supplémentaires faisant l'objet de la bonification ou d'une majoration légale et effectuées après la réduction de l'horaire de l'établissement, département ou service en application de l'accord d'entreprise ou d'établissement d'aménagement et de réduction des horaires de travail,
- des heures supplémentaires effectuées au-delà de la trente-neuvième heure hebdomadaire et faisant l'objet d'une majoration légale avant l'application, dans l'établissement, département ou service, d'un accord d'entreprise ou d'établissement d'aménagement et de réduction des horaires de travail.

Tous les autres éléments de salaire sont compris dans ces appointements.

Grands magasins		Magasins populaires	
Classifications	Appointements minima	Classifications	Appointements minima
Employé : I - II - III	92.500	Employés : I - 1	92.500
IV	93.000	I - 2	93.000
V	93.500	II - 1	93.500
VI	94.000	II - 2	94.500
VII	94.500	II - 3	96.000
VIII	95.500	III - 1	96.000
IX	98.000	III - 2	98.000
X	102.000	IV	102.000
		Maîtrise V	112.000
Cadres I - 1	124.000	Cadres I - 1	124.000
I - 2	135.000	I - 2	135.000
I - 3	150.000	I - 3	150.000
II - 1	175.000	II - 1	175.000
II - 2	200.000	II - 2	200.000
		II - 3	215.000
III	270.000	III	270.000

Pour ce qui concerne les salariés à temps partiel, leurs appointements minima annuels garantis seront égaux à autant de trente-neuvièmes des appointements minima annuels garantis des salariés à temps complet de même catégorie (dans les grands magasins) ou de mêmes niveau et échelon (dans les magasins populaires) que la durée hebdomadaire moyenne prévue par leur contrat de travail comporte d'heures (c'est ainsi, par exemple, que les appointements

minima annuels d'un salarié dont la durée contractuelle de travail est de vingt-six heures par semaine seront égaux aux deux tiers des appointements minima annuels d'un salarié à temps complet de même classification).

La rémunération des heures complémentaires éventuellement effectuées n'est pas comprise dans les appointements minima annuels des salariés à temps partiel définis comme il est indiqué ci-dessus et s'y ajoute (de même que les primes ayant le caractère de remboursement de frais et la prime de transport).

Article 4 **Prise en considération de l'expérience dans la rémunération**

Les différences de salaire annuel entre l'échelon de base de chaque niveau de qualification et les échelons complémentaires dont l'article 14-2 de la convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires prescrit l'institution dans les grilles de salaire des entreprises ne seront pas inférieures à :

- 2 % des appointements minima conventionnels de la catégorie (dans les grands magasins) ou du niveau et de l'échelon (dans les magasins populaires) entre l'échelon de base et le premier échelon complémentaire,
- 4 % des appointements minima conventionnels susmentionnés entre l'échelon de base et le deuxième échelon complémentaire,
- 6 % des appointements minima conventionnels susmentionnés entre l'échelon de base et le troisième échelon complémentaire.

Article 5 **Application, révision, extension**

Le présent accord est applicable à compter du 1^{er} avril 2001. En l'absence d'avenant, il cessera de s'appliquer le 1^{er} octobre 2002.

Conformément à l'article L. 132-7 du code du travail, chacune des parties signataires pourra demander la révision du présent accord.

La demande de révision sera adressée, par pli recommandé avec demande d'avis de réception, à chacune des organisations signataires, accompagnée d'un projet de modification.

Les pourparlers commenceront dans les trois mois suivant la demande de révision.

Les parties signataires du présent accord, qui fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du Code du travail, s'engagent à en demander l'extension conformément aux dispositions des articles L. 133-8 et suivants du code du travail.

Accord annexe à l'accord du 11 avril 2001 relatif aux classifications et aux appointements minima garantis des salariés des grands magasins et des magasins populaires

[Étendu par arrêté du 20 décembre 2001, JO 19 janvier 2002]

Durant l'application de l'accord du 11 avril 2001 relatif aux classifications et aux appointements minima garantis des salariés des grands magasins et des magasins populaires et à dater au plus tard du 1^{er} juillet 2001, la rémunération globale mensuelle de chacun des salariés bénéficiaires de cet accord ne devra pas comprendre d'élément dont le seul objet serait de porter ladite rémunération au niveau du produit du SMIC horaire par le nombre d'heures de travail effectuées.

Les dispositions ci-dessus ne font pas obstacle à ce que la compensation salariale de la réduction du temps de travail soit assurée par le versement d'un complément différentiel de salaire, que le prévoit l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail.

Accord du 10 juillet 2009

[Étendu par arr. 27 oct. 2009, JO 3 nov., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant son dépôt, soit le 1^{er} sept. 2009 et au plus tard le lendemain de la parution de son arr. d'extension]

Les partenaires sociaux de la branche des grands magasins et des magasins populaires rappellent que les organisations liées par une convention de branche se réunissent au moins une fois par an pour négocier sur les salaires.

Ils constatent que l'annexe relative à la classification professionnelle du 31 mars 2008 définit une nouvelle grille de classification dans la branche et permet ainsi la fixation de garanties minimales de rémunération par niveaux de qualification professionnelle.

Ils observent également que le dispositif de prise en considération de l'expérience et de la qualité du travail, prévu à l'article 14-2 de la convention collective nationale du 30 juin 2000, ne peut exister sans fixation de garanties mini-

males de rémunération.

En conséquence, ils conviennent des dispositions suivantes qui complètent les dispositions de la convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires du 30 juin 2000.

Article 1 Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des établissements compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires du 30 juin 2000.

Article 2 Rémunérations minima garanties

Dans le but de faciliter la compréhension du système de rémunération par les salariés, des rémunérations minima mensuelles garanties sont instituées pour tous les niveaux de la grille de classification des grands magasins et magasins populaires.

Des rémunérations minima annuelles garanties sont en outre maintenues pour les niveaux Cadre.

Les rémunérations minima sont fixées par le barème ci-dessous.

Ce barème s'applique aux salariés employés à temps complet sur la base de la durée légale du travail.

Dans le cas d'entrée ou de départ de l'entreprise et/ou de suspension du contrat de travail, les rémunérations minima sont recalculées en fonction des règles légales et des règles propres à chaque entreprise.

Les primes ayant le caractère de remboursement de frais, la prime de transport et la rémunération des heures supplémentaires, de même que les sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation, ainsi que la prime d'ancienneté visée à l'article 14-1 de la convention collective ne sont pas prises en compte dans les rémunérations minima.

Barème Rémunérations Minima Garanties (RMG)

Niveaux	Échelon 1	Échelon 2
	RMG mensuelles	RMG mensuelles
I - Employé	1 337,70	1 338
II - Employé	1 339	1 340
III - Employé	1 360	1 380
IV - Employé	1 410	1 490
V - Maîtrise	1 600	
	RMG mensuelles	RMG annuelles
VI - Cadre	1 900	24 700
VII - Cadre	2 500	32 500
VIII - Cadre	3 320	43 200

Les rémunérations minima des salariés employés à temps partiel sont égales à autant de tiers des rémunérations minima des salariés à temps complet de même niveau que la durée hebdomadaire moyenne prévue par leur contrat de travail comporte d'heures.

La rémunération des heures complémentaires, éventuellement effectuées, n'est pas prise en compte dans les rémunérations minima des salariés à temps partiel, définies comme indiqué ci-dessus.

Dispositions transitoires

Le barème de niveaux Employé III et IV est applicable au plus tard le 1^{er} janvier 2010.

Les partenaires sociaux de la branche seront cependant attentifs à la progressivité du barème des rémunérations minimales garanties des niveaux Employé de la grille de classification.

Un délai d'adaptation maximum de 2 ans est prévu pour l'application du barème du niveau Maîtrise dans les entreprises du secteur des magasins populaires et dans celles du secteur des grands magasins qui n'auraient pas encore misé en place ce statut, en raison de l'existence antérieure de deux grilles de classification professionnelle dans la

branche.

Les partenaires sociaux de la branche rechercheront lors des négociations annuelles sur les salaires, notamment au cours du 1^{er} trimestre 2010, si les conditions peuvent être réunies pour réduire ce délai d'adaptation.

Dans le même temps, ils examineront le barème des niveaux Maîtrise et Cadre de la grille de classification dans la perspective de leur révision à la hausse.

Article 3 Niveau des majorations de salaire à l'expérience

Les majorations de salaire, instituées par l'article 14-2 de la convention collective, ne sont pas inférieures à :

- 1 % des rémunérations minima du premier échelon du niveau concerné pour la première majoration,
- 2 % des rémunérations minima du premier échelon du niveau concerné pour la deuxième majoration,
- 3 % des rémunérations minima du premier échelon du niveau concerné pour la troisième majoration.

Article 4 Application, révision, extension

Le présent accord est applicable à compter du premier jour du mois civil qui suit son dépôt et, au plus tard, le lendemain de la parution de son arrêté d'extension.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord auprès du Ministre chargé du travail, conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et L. 2261-26 du code du travail.

Les partenaires sociaux de la branche conviennent de se réunir à nouveau pour ouvrir des négociations sur les salaires avant la fin du mois de janvier 2010.

Le présent accord est notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 et suivants du code du travail.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, il sera déposé à la Direction Générale du Travail et au secrétariat-greffé du conseil de prud'hommes de Paris, à l'expiration du délai d'opposition qui est de quinze jours, décomptés à partir de la date de première présentation de la lettre recommandée avec accusé de réception, notifiant l'accord.

Conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail, chacune des parties signataires pourra demander la révision du présent accord.

La demande de révision, accompagnée d'un projet de modification, est notifiée à l'ensemble des parties signataires par lettre recommandée, avec accusé de réception.

Accord du 18 juin 2014

[Étendu par arr. 24 oct. 2014, JO 29 nov., applicable à compter du premier jour du mois civil suivant son dépôt]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UCV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFDT ;

CFTC CSFV.

Les partenaires sociaux de la branche des grands magasins et des magasins populaires se sont réunis pour négocier sur les rémunérations minima garanties au titre de l'année 2014 en Commission Mixte Paritaire les 11 mars, 30 avril et 10 juin 2014.

À l'issue des négociations, ils conviennent des dispositions ci-après, qui modifient l'accord du 10 juillet 2009 ayant le même objet.

Article 1 Barème de rémunérations minima garanties

Les rémunérations minima garanties des salariés des grands magasins et des magasins populaires sont fixées selon le barème ci-dessous, qui remplace le barème de l'article 2 de l'accord du 10 juillet 2009.

Barème Rémunérations Minima Garanties (RMG)

Niveaux	RMG mensuelles	
Employés	Échelon 1	Échelon 2
I	1 445,38	1 446
II	1 450	1 460
III	1 470	1 475
IV	1 500	1 550
Maîtrise V	1 680	
Cadres	RMG mensuelles	RMG annuelles
VI	2 020	26 750
VII	2 620	34 700
VIII	3 450	45 700

Article 2 **Égalité de rémunération entre les hommes et les femmes**

Les parties signataires conviennent de rappeler aux entreprises qu'il leur appartient de corriger les écarts de rémunération qu'elles pourraient éventuellement constater entre leurs salariés, femmes et hommes.

Article 3 **Application, extension, révision**

- Le présent accord est applicable à compter du premier jour du mois civil qui suit son dépôt.
- Le présent accord est notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément aux dispositions prévues par le code du travail.

À l'expiration du délai d'opposition, il sera déposé à la Direction Générale du Travail conformément aux dispositions législatives en vigueur. Un exemplaire sera communiqué au Secrétariat-greffé du Conseil de Prud'hommes de Paris. Chacune des parties signataires pourra demander la révision du présent accord conformément aux dispositions prévues par le code du travail.

- Les parties signataires conviennent de demander, sans délai, l'extension du présent accord auprès du Ministre chargé du travail, conformément aux dispositions du code du travail, l'UCV étant chargée des formalités à accomplir.

Recommandation patronale de l'Union du Grand commerce de Centre Ville (UCV) du 27 juillet 2012

Considérant que les organisations liées par une convention de branche se réunissent au moins une fois par an pour négocier sur les salaires,

Constatant que les partenaires sociaux des Grands Magasins et des Magasins Populaires se sont réunis pour négocier sur les rémunérations minima garanties au titre de l'année 2012, en Commission Mixte Paritaire les 6 avril et 16 mai, et en Commission Paritaire le 15 juin, enfin en Commission Mixte Paritaire le 4 juillet, à la suite du relèvement du salaire minimum de croissance au 1^{er} juillet 2012 et conformément aux dispositions prévues par l'article L. 2241-2-1 du code du travail,

Constatant cependant que ces réunions de négociation n'ont pas permis de dépasser le désaccord entre les parties dans la branche,

Considérant par ailleurs que les entreprises adhérentes à l'UCV représentent la totalité des effectifs salariés de la branche, et conformément au mandat donné par les membres de la Commission sociale,

L'UCV demande à l'ensemble des employeurs, dont les établissements sont compris dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Grands Magasins et des Magasins Populaires du 30 juin 2000, d'appliquer à compter du 1^{er} juillet 2012 le barème joint en annexe, qui a pour objet de fixer les rémunérations minima garanties en application des dispositions de l'article 2 de l'accord du 10 juillet 2009.

L'UCV rappelle également aux entreprises adhérentes qu'il leur appartient de corriger les écarts de rémunération

qu'elles pourraient éventuellement constater entre leurs salariés, femmes et hommes.

Barème Rémunérations Minima Garanties (RMG)

Niveaux	RMG mensuelles	
Employés	Échelon 1	Échelon 2
I	1 425,67	1 425,67
II	1 425,67	1 425,67
III	1 430	1 450
IV	1 465	1 520
Maîtrise V	1 630	
Cadres	RMG mensuelles	RMG annuelles
VI	1 970	25 600
VII	2 570	33 400
VIII	3 370	43 800

Avenant du 7 juin 2022

[Étendu par arr. 25 août 2022, JO 31 août, applicable à compter du premier jour du mois civil qui suit son dépôt, soit le 1^{er} août 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UCV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;

CFDT Services.

Les partenaires sociaux de la branche des grands magasins et des magasins populaires se sont réunis pour négocier sur les rémunérations minima garanties au titre de l'année 2022. À l'issue des négociations, ils conviennent des dispositions ci-après.

La présent avenant annule et remplace les accords de 10 juillet 2009 et 18 juin 2014 ayant le même objet.

Article 1 Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des établissements compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires du 30 juin 2000

Article 2 Rémunérations minimales garanties

Des rémunérations minimales mensuelles et annuelles garanties sont instituées pour tous les niveaux de la grille de classification.

Les rémunérations minimales sont fixées par le barème ci-dessous.

Barème des rémunérations minimales garanties (RMG)

Niveau	Échelon	RMG mensuelle	RMG annuelle
Employés			
I	1	1 645,58 €	20 570 €
	2	1 646 €	20 579 €

Niveau	Échelon	RMG mensuelle	RMG annuelle
II	1	1 651 €	20 635 €
	2	1 662 €	20 778 €
III	1	1 674 €	20 920 €
	2	1 679 €	20 991 €
IV	1	1 708 €	21 347 €
	2	1 765 €	22 059 €
Agents de maîtrise			
V		1 913 €	23 909 €
Cadres			
VI		2 300 €	30 449 €
VII		2 983 €	39 494 €
VIII		3 928 €	52 005 €

Ce barème s'applique aux salariés employés à temps complet sur la base de la durée légale du travail.

Dans le cas d'entrée ou de départ de l'entreprise et / ou de suspension du contrat de travail, les rémunérations minimales sont recalculées en fonction des règles légales et des règles propres à chaque entreprise.

Pour la détermination des rémunérations minimales garanties (RMG), les primes ayant le caractère de remboursement de frais, la prime de transport et la rémunération des heures supplémentaires, de même que les sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation ainsi que la prime d'ancienneté visée à l'article 14-1 de la convention collective ne sont pas prises en compte dans les rémunérations minimales.

Les rémunérations minimales des salariés employés à temps partiel sont égales à autant de tantièmes des rémunérations minimales des salariés à temps complet de même niveau que la durée hebdomadaire moyenne prévue par leur contrat de travail comporte d'heures.

La rémunération des heures complémentaires, éventuellement effectuées, n'est pas prise en compte dans les rémunérations minimales des salariés à temps partiel, définies comme indiqué ci-dessus.

Article 3 Niveau des majorations de salaire à l'expérience

Des majorations de salaires prenant en considération l'expérience et la qualité du travail sont prévues à l'article 14-2 de la convention collective, qui stipule :

«Les acquis d'expérience résultant de l'exercice d'une même fonction ou de fonctions de même qualification seront pris en compte dans la rémunération des employés qui occupent des emplois classés dans les trois premiers niveaux de la classification professionnelle par des majorations de salaire instituées dans les grilles de salaire des entreprises.

Les employés qui occupent un emploi classé dans l'un de ces 3 niveaux bénéficieront de la première majoration de salaire au plus tard après 5 ans d'expérience dans la même qualification, de la seconde au plus tard après 10 ans d'expérience dans la même qualification et de la troisième au plus tard après 15 ans d'expérience dans la même qualification.

Ces majorations de salaire à l'expérience seront calculées sur la base du 1^{er} échelon du niveau dans lequel est classé l'emploi occupé par les salariés concernés. Leur niveau sera fixé au niveau de la branche, lors de la négociation annuelle sur les garanties minimales de rémunération.

Le bénéfice de ces majorations de salaire ne s'appliquera pas à ceux des employés qui bénéficient d'une prime d'ancienneté. Toutefois, les employés des grands magasins et des magasins populaires qui occupent les emplois mentionnés ci-dessus, et pour lesquels l'application des majorations de salaire instituées selon les dispositions du présent article deviendrait plus avantageuse que le maintien du bénéfice de la prime d'ancienneté, pourront demander à en bénéficier, en renonçant à la prime d'ancienneté.

En outre, le bénéfice de ces majorations de salaire ne s'appliquera pas aux employés des grands magasins et des magasins populaires qui appliquent une disposition ayant pour effet la revalorisation systématique du salaire mensuel de base de tout employé n'ayant pas bénéficié d'augmentation salariale depuis 3 ans. Dans ce cas, la revalorisation systématique devra être au moins égale aux majorations de salaire visées au présent article».

Les majorations de salaire, instituées par l'article 14-2 précité pour les employés qui occupent des emplois classés dans les trois premiers niveaux (I, II ou III) de la classification professionnelle, ne peuvent être inférieures à :

- 1 % des rémunérations minimales du premier échelon du niveau concerné pour la première majoration au plus tard après 5 ans d'expérience dans la même qualification ;
- 2 % des rémunérations minimales du premier échelon du niveau concerné pour la deuxième majoration au plus tard après 10 ans d'expérience dans la même qualification ;
- 3 % des rémunérations minimales du premier échelon du niveau concerné pour la troisième majoration au plus tard après 15 ans d'expérience dans la même qualification.

Article 4 **Définition des salaires minima hiérarchiques**

Conformément à la décision du Conseil d'État du 7 octobre 2021 (n° 433053) les salaires minima hiérarchiques mentionnés à l'article L. 2253-1 du code du travail sont définis ici par les rémunérations minimales garanties auxquelles s'ajoute, le cas échéant, la prime d'ancienneté prévue à l'article 14-1 de la convention collective.

Article 5 **Égalité de rémunération entre les hommes et les femmes**

Les parties signataires rappellent les dispositions de l'article L. 3221-1 du code du travail qui précise que «tout employeur assure, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes». Elles rappellent qu'il appartient aux entreprises de la branche de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à emploi de valeur égale sans raison objective pouvant les justifier.

Article 6 **Entreprises de moins de 50 salariés**

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

Article 7 **Application**

Le présent accord est applicable à compter du premier jour du mois civil qui suit son dépôt.

Les parties signataires conviennent de se réunir au cours du 4^{ème} trimestre 2022 pour entamer les négociations sur les salaires au titre de l'année 2023 et, en cas de réévaluation anticipée du SMIC, dans le mois qui suit sa publication au Journal Officiel.

Article 8 **Dépôt et extension**

Le présent accord est notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément aux dispositions prévues par le code du travail.

À l'expiration du délai d'opposition, il sera déposé à la Direction Générale du Travail conformément aux dispositions législatives en vigueur. Un exemplaire sera communiqué au Secrétariat-greffé du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander, sans délai, l'extension du présent accord auprès du Ministre chargé du travail, conformément aux dispositions du code du travail, l'UCV étant chargée des formalités à accomplir.

Avenant du 20 septembre 2022

[Étendu par arr. 12 déc. 2022, JO 28 déc., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UCV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;

CFDT Services.

Les partenaires sociaux de la branche des grands magasins et des magasins populaires se sont réunis pour négocier sur les rémunérations minima garanties.

À l'issue des négociations, ils conviennent des dispositions ci-après.

Article 1 **Champ d'application**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des établissements compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires du 30 juin 2000

Article 2 **Rémunérations minimales garanties**

Des rémunérations minimales mensuelles et annuelles garanties sont instituées pour tous les niveaux de la grille de classification.

Les rémunérations minimales sont fixées par le barème ci-dessous.

Barème des rémunérations minimales garanties (RMG)

Niveau	Échelon	RMG mensuelle	RMG annuelle
Employés			
I	1	1 679 €	20 987 €
	2	1 680 €	20 996 €
II	1	1 684 €	21 054 €
	2	1 696 €	21 199 €
III	1	1 708 €	21 344 €
	2	1 713 €	21 417 €
IV	1	1 742 €	21 780 €
	2	1 800 €	22 506 €
Agents de maîtrise			
V		1 951 €	24 394 €
Cadres			
VI		2 346 €	31 067 €
VII		3 043 €	40 294 €
VIII		4 008 €	53 059 €

Ce barème s'applique aux salariés employés à temps complet sur la base de la durée légale du travail.

Dans le cas d'entrée ou de départ de l'entreprise et / ou de suspension du contrat de travail, les rémunérations minimales sont recalculées en fonction des règles légales et des règles propres à chaque entreprise.

Pour la détermination des rémunérations minimales garanties (RMG), les primes ayant le caractère de remboursement de frais, la prime de transport et la rémunération des heures supplémentaires, de même que les sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation ainsi que la prime d'ancienneté visée à l'article 14-1 de la convention collective ne sont pas prises en compte dans les rémunérations minimales.

Les rémunérations minimales des salariés employés à temps partiel sont égales à autant de tiers des rémunérations minimales des salariés à temps complet de même niveau que la durée hebdomadaire moyenne prévue par leur contrat de travail comporte d'heures.

La rémunération des heures complémentaires, éventuellement effectuées, n'est pas prise en compte dans les rémunérations minimales des salariés à temps partiel, définies comme indiqué ci-dessus.

Article 3 **Niveau des majorations de salaire à l'expérience**

Des majorations de salaires prenant en considération l'expérience et la qualité du travail sont prévues à l'article 14-2 de la convention collective, qui stipule :

«Les acquis d'expérience résultant de l'exercice d'une même fonction ou de fonctions de même qualification seront pris en compte dans la rémunération des employés qui occupent des emplois classés dans les trois premiers niveaux

de la classification professionnelle par des majorations de salaire instituées dans les grilles de salaire des entreprises. Les employés qui occupent un emploi classé dans l'un de ces 3 niveaux bénéficieront de la première majoration de salaire au plus tard après 5 ans d'expérience dans la même qualification, de la seconde au plus tard après 10 ans d'expérience dans la même qualification et de la troisième au plus tard après 15 ans d'expérience dans la même qualification.

Ces majorations de salaire à l'expérience seront calculées sur la base du 1^{er} échelon du niveau dans lequel est classé l'emploi occupé par les salariés concernés. Leur niveau sera fixé au niveau de la branche, lors de la négociation annuelle sur les garanties minimales de rémunération.

Le bénéfice de ces majorations de salaire ne s'appliquera pas à ceux des employés qui bénéficient d'une prime d'ancienneté. Toutefois, les employés des grands magasins et des magasins populaires qui occupent les emplois mentionnés ci-dessus, et pour lesquels l'application des majorations de salaire instituées selon les dispositions du présent article deviendrait plus avantageuse que le maintien du bénéfice de la prime d'ancienneté, pourront demander à en bénéficier, en renonçant à la prime d'ancienneté.

En outre, le bénéfice de ces majorations de salaire ne s'appliquera pas aux employés des grands magasins et des magasins populaires qui appliquent une disposition ayant pour effet la revalorisation systématique du salaire mensuel de base de tout employé n'ayant pas bénéficié d'augmentation salariale depuis 3 ans. Dans ce cas, la revalorisation systématique devra être au moins égale aux majorations de salaire visées au présent article».

Les majorations de salaire, instituées par l'article 14-2 précité pour les employés qui occupent des emplois classés dans les trois premiers niveaux (I, II ou III) de la classification professionnelle, ne peuvent être inférieures à :

- 1 % des rémunérations minimales du premier échelon du niveau concerné pour la première majoration au plus tard après 5 ans d'expérience dans la même qualification ;
- 2 % des rémunérations minimales du premier échelon du niveau concerné pour la deuxième majoration au plus tard après 10 ans d'expérience dans la même qualification ;
- 3 % des rémunérations minimales du premier échelon du niveau concerné pour la troisième majoration au plus tard après 15 ans d'expérience dans la même qualification.

Article 4 **Définition des salaires minima hiérarchiques**

Conformément à la décision du Conseil d'Etat du 7 octobre 2021 (n° 433053) les salaires minima hiérarchiques mentionnés à l'article L. 2253-1 du code du travail sont définis ici par les rémunérations minimales garanties auxquelles s'ajoute, le cas échéant, la prime d'ancienneté prévue à l'article 14-1 de la convention collective.

Article 5 **Égalité de rémunération entre les hommes et les femmes**

Les parties signataires rappellent les dispositions de l'article L. 3221-1 du code du travail qui précise que «tout employeur assure, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes». Elles rappellent qu'il appartient aux entreprises de la branche de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à emploi de valeur égale sans raison objective pouvant les justifier.

Article 6 **Entreprises de moins de 50 salariés**

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

Article 7 **Application**

Le présent accord est applicable à compter du premier jour du mois civil qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Les parties signataires conviennent de se réunir au cours du 4^{ème} trimestre 2022 pour entamer les négociations sur les salaires au titre de l'année 2023 et, en cas de réévaluation anticipée du SMIC, dans le mois qui suit sa publication au Journal officiel.

Article 8 **Dépôt et extension**

Le présent accord est notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément aux dispositions prévues par le code du travail.

À l'expiration du délai d'opposition, il sera déposé à la Direction Générale du Travail conformément aux dispositions législatives en vigueur. Un exemplaire sera communiqué au Secrétariat-greffé du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander, sans délai, l'extension du présent accord auprès du Ministre chargé du travail, conformément aux dispositions du code du travail, l'UCV étant chargée des formalités à accomplir.

Avenant du 17 avril 2024

[Étendu par arr. 28 juin 2024, JO 6 juill., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil qui suit son dépôt]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UCV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFDT ;

FNEC CGC.

Les partenaires sociaux de la branche des grands magasins et des magasins populaires se sont réunis pour négocier sur les rémunérations minima garanties.

À l'issue des négociations, ils conviennent des dispositions ci-après.

Article 1 Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des établissements compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires du 30 juin 2000

Article 2 Rémunérations minimales garanties

Des rémunérations minimales mensuelles et annuelles garanties sont instituées pour tous les niveaux de la grille de classification.

Les rémunérations minimales sont fixées par le barème ci-dessous.

Barème des rémunérations minimales garanties (RMG)

Niveau	Échelon	RMG mensuelle	RMG annuelle
Employés			
I	1	1 766,92 €	22 087 €
	2	1 768 €	22 096 €
II	1	1 773 €	22 157 €
	2	1 785 €	22 310 €
III	1	1 797 €	22 463 €
	2	1 803 €	22 539 €
IV	1	1 834 €	22 921 €
	2	1 895 €	23 685 €
Agents de maîtrise			
V		2 054 €	26 699 €
Cadres			
VI		2 469 €	32 694 €
VII		3 203 €	42 406 €
VIII		4 217 €	55 840 €

Ce barème s'applique aux salariés employés à temps complet sur la base de la durée légale du travail.

Dans le cas d'entrée ou de départ de l'entreprise et / ou de suspension du contrat de travail, les rémunérations minimales sont recalculées en fonction des règles légales et des règles propres à chaque entreprise.

Pour la détermination des rémunérations minimales garanties (RMG), les primes ayant le caractère de remboursement de frais, la prime de transport et la rémunération des heures supplémentaires, de même que les sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation ainsi que la prime d'ancienneté visée à l'article 14-1 de la convention collective ne sont pas prises en compte dans les rémunérations minimales.

Les rémunérations minimales des salariés employés à temps partiel sont égales à autant de tantièmes des rémunérations minimales des salariés à temps complet de même niveau que la durée hebdomadaire moyenne prévue par leur contrat de travail comporte d'heures.

La rémunération des heures complémentaires, éventuellement effectuées, n'est pas prise en compte dans les rémunérations minimales des salariés à temps partiel, définies comme indiqué ci-dessus.

Article 3 **Niveau des majorations de salaire à l'expérience**

Des majorations de salaires prenant en considération l'expérience et la qualité du travail sont prévues à l'article 14-2 de la convention collective, qui stipule :

«Les acquis d'expérience résultant de l'exercice d'une même fonction ou de fonctions de même qualification seront pris en compte dans la rémunération des employés qui occupent des emplois classés dans les trois premiers niveaux de la classification professionnelle par des majorations de salaire instituées dans les grilles de salaire des entreprises.

Les employés qui occupent un emploi classé dans l'un de ces 3 niveaux bénéficieront de la première majoration de salaire au plus tard après 5 ans d'expérience dans la même qualification, de la seconde au plus tard après 10 ans d'expérience dans la même qualification et de la troisième au plus tard après 15 ans d'expérience dans la même qualification.

Ces majorations de salaire à l'expérience seront calculées sur la base du 1^{er} échelon du niveau dans lequel est classé l'emploi occupé par les salariés concernés. Leur niveau sera fixé au niveau de la branche, lors de la négociation annuelle sur les garanties minimales de rémunération.

Le bénéfice de ces majorations de salaire ne s'appliquera pas à ceux des employés qui bénéficient d'une prime d'ancienneté. Toutefois, les employés des grands magasins et des magasins populaires qui occupent les emplois mentionnés ci-dessus, et pour lesquels l'application des majorations de salaire instituées selon les dispositions du présent article deviendrait plus avantageuse que le maintien du bénéfice de la prime d'ancienneté, pourront demander à en bénéficier, en renonçant à la prime d'ancienneté.

En outre, le bénéfice de ces majorations de salaire ne s'appliquera pas aux employés des grands magasins et des magasins populaires qui appliquent une disposition ayant pour effet la revalorisation systématique du salaire mensuel de base de tout employé n'ayant pas bénéficié d'augmentation salariale depuis 3 ans. Dans ce cas, la revalorisation systématique devra être au moins égale aux majorations de salaire visées au présent article».

Les majorations de salaire, instituées par l'article 14-2 précité pour les employés qui occupent des emplois classés dans les trois premiers niveaux (I, II ou III) de la classification professionnelle, ne peuvent être inférieures à :

- 1 % des rémunérations minimales du premier échelon du niveau concerné pour la première majoration au plus tard après 5 ans d'expérience dans la même qualification ;
- 2 % des rémunérations minimales du premier échelon du niveau concerné pour la deuxième majoration au plus tard après 10 ans d'expérience dans la même qualification ;
- 3 % des rémunérations minimales du premier échelon du niveau concerné pour la troisième majoration au plus tard après 15 ans d'expérience dans la même qualification.

Article 4 **Définition des salaires minima hiérarchiques**

Conformément à la décision du Conseil d'État du 7 octobre 2021 (n° 433053) les salaires minima hiérarchiques mentionnés à l'article L. 2253-1 du code du travail sont définis ici par les rémunérations minimales garanties auxquelles s'ajoute, le cas échéant, la prime d'ancienneté prévue à l'article 14-1 de la convention collective.

Article 5 **Égalité de rémunération entre les hommes et les femmes**

Les parties signataires rappellent les dispositions de l'article L. 3221-1 du code du travail qui précise que «tout employeur assure, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes». Elles rappellent qu'il appartient aux entreprises de la branche de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à emploi de valeur égale sans raison objective pouvant les justifier.

Article 6 **Entreprises de moins de 50 salariés**

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

Article 7 **Application**

Le présent accord est applicable à compter du premier jour du mois civil qui suit son dépôt.

Les parties signataires conviennent de se réunir au cours du 4^{ème} trimestre 2024 pour entamer les négociations sur les salaires au titre de l'année 2025 et, en cas de réévaluation anticipée du SMIC, dans le mois qui suit sa publication au Journal officiel.

Article 8 **Dépôt et extension**

Le présent accord est notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément aux dispositions prévues par le code du travail.

À l'expiration du délai d'opposition, il sera déposé à la Direction Générale du Travail conformément aux dispositions législatives en vigueur. Un exemplaire sera communiqué au Secrétariat-greffé du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander, sans délai, l'extension du présent accord auprès du Ministre chargé du travail, conformément aux dispositions du code du travail, l'UCV étant chargée des formalités à accomplir.

Textes complémentaires

Formation professionnelle Accord du 3 décembre 2012

[Étendu par arr. 8 oct. 2013, JO 29 nov., applicable à compter du 1^{er} janv. 2013]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UCV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV.

Préambule

Le présent accord est conclu en application des dispositions des accords nationaux interprofessionnels du 5 décembre 2003 et du 20 janvier 2009 et des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, notamment les lois du 4 mai 2004 et du 24 novembre 2009 relatives à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle des grands magasins et des magasins populaires considèrent qu'il est de l'intérêt commun des salariés et des entreprises de renouveler les objectifs et les moyens de la formation professionnelle continue et de développer une politique d'accès à la formation tout au long de la vie professionnelle. Cette politique doit permettre à chaque salarié de devenir acteur de son parcours professionnel, en élargissant, complétant ou renouvelant sa qualification, ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles.

Elle doit également permettre à chaque entreprise de maintenir et d'améliorer sa compétitivité, en particulier par la qualité du service rendu à la clientèle, en s'adaptant aux mutations économiques, technologiques et organisationnelles des marchés, notamment en termes de consommation et d'urbanisme.

Pour atteindre ces objectifs, les parties signataires du présent accord conviennent des dispositions ci-après qui se substituent aux dispositions ayant le même objet dans la convention collective de la branche.

Article 1 **Champ d'application**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et établissements, sis dans le territoire métropolitain et les DOM, qui exercent l'activité de grand magasin ou de magasin populaire, définie sous le code NAF 52.1 H et 52.1 E. Les codes NAF attribués par l'INSEE aux employeurs constituent une présomption de classement.

Sont également compris dans le champ de cet accord l'ensemble des établissements des sociétés de grands magasins

ou de magasins populaires qui n'exercent pas une activité nettement différenciée de celle de grand magasin ou de magasin populaire et qui ont opté ou opteront pour l'application de la convention collective des grands magasins et magasins populaires, et notamment :

- les magasins de ces sociétés n'ayant pas une activité commerciale spécialisée,
- leurs sièges sociaux et autres établissements administratifs,
- les centrales d'achat des sociétés de grands magasins ou de magasins populaires (NAF 51.1 P et 51.1 U),
- les entrepôts rattachés à la date du 1^{er} mars 1998 aux conventions collectives des grands magasins ou des magasins populaires.

Article 2 Axes prioritaires de développement de la formation professionnelle

Dans l'intérêt commun des salariés et des entreprises de la branche, les partenaires sociaux décident de se mobiliser autour d'axes prioritaires de formation. Sont considérées comme prioritaires, notamment au titre des périodes de professionnalisation et de l'exercice du droit individuel à la formation (DIF),

- les formations ayant pour objectif
 - d'entretenir et d'accroître les compétences professionnelles des salariés dans tous les domaines essentiels pour la branche,
 - de favoriser l'évolution des salariés par l'acquisition de connaissances et de compétences professionnelles complémentaires et de faciliter l'accès à un nouvel emploi dans l'entreprise par l'acquisition ou le développement d'une qualification,
 - de développer les aptitudes et les compétences des salariés concernés en matière de tutorat et d'encadrement,
- et, en particulier, les formations dont l'objectif de professionnalisation est défini par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche (CPNEFP), en tenant compte de celles, retenues comme des priorités par la convention collective de la branche, dont la liste suit :

actions relatives au comportement et à la communication :

- amélioration de la relation vendeur/client, en mettant l'accent sur les disciplines formant à la négociation commerciale
- amélioration de la qualité et de l'efficacité des relations humaines dans l'équipe de travail et dans l'entreprise
- actions d'entretien, de mise à jour et de développement des connaissances et compétences professionnelles portant notamment sur :

- la formation de l'acheteur
- les techniques de vente (argumentaire de vente, vente visuelle : marchandisage, étalage)
- les procédures d'encaissement
- la gestion des stocks et le processus de commande
- la connaissance des produits
- les techniques comptables
- la gestion budgétaire
- l'informatique de gestion et la bureautique
- la gestion de la qualité (produits, relations avec la clientèle, etc.),

et, en outre, pour les fonctions d'encadrement, portant sur :

- l'entraînement aux relations humaines, l'animation d'une équipe et le management
- l'organisation du travail (analyse et organisation des tâches, motivation, délégation...), la gestion du temps et des coûts
- le rôle en matière de formation et de sécurité.

Article 3 Adhésion au FORCO

Conformément aux dispositions législatives et conventionnelles en vigueur, les parties signataires conviennent d'adhérer à l'accord du 17 novembre 1993, modifié par les accords du 10 novembre 1994 et du 23 septembre 2011, portant création et mise en conformité de l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) des entreprises relevant du secteur du commerce et de la distribution, désigné sous le sigle FORCO.

Les parties signataires s'assurent, dans le cadre de la CPNEFP, du respect par le FORCO des priorités de formation et des règles de financement définies par la branche en cohérence avec les propositions de la Section Professionnelle

Paritaire (SPP) des grands magasins et des magasins populaires, créée au sein de l'OPCA par l'accord de branche du 15 mars 2012. Ils veillent à ce que soit assuré un suivi spécifique de branche pour les contributions des entreprises comprises dans le champ d'application du présent accord.

Article 4 **Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche**

— Pour accompagner les entreprises dans la définition de leur politique de formation et les salariés dans l'élaboration de leur projet professionnel, les parties signataires du présent accord décident de mettre en place, au niveau national, un observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans la branche professionnelle des grands magasins et des magasins populaires, confié à l'Observatoire prospectif du Commerce géré par le FORCO.

L'observatoire du FORCO remet à la CPNEFP, au moins une fois par an, un état quantitatif de l'évolution des emplois, des métiers et des formations.

Les travaux de l'observatoire de la branche portent principalement :

- sur les métiers et les qualifications existant dans la branche et sur les formations qui y préparent,
 - sur les données chiffrées du marché de l'emploi, avec la répartition hommes/femmes, dans les métiers auxquels préparent ces différentes formations, ainsi que sur le taux d'insertion professionnelle à l'issue de ces formations,
 - sur les conséquences prospectives des évolutions démographiques, économiques, technologiques et organisationnelles, notamment en termes de consommation ou d'urbanisme, sur ces métiers et ces qualifications.
- La fonction de comité paritaire de pilotage de l'observatoire de la branche est assurée par la CPNEFP dans les mêmes conditions de fonctionnement.

Il se compose des membres titulaires et des membres suppléants de la CPNEFP, en nombre égal pour les représentants des organisations syndicales et pour ceux de l'UCV. Il se réunit de façon ad hoc, au moins une fois par an. Le secrétariat du comité de pilotage est effectué dans les mêmes conditions que celui de la CPNEFP, conformément à l'accord de branche relatif à la CPNEFP du 21 novembre 2001.

Le comité paritaire de pilotage définit le programme de travail annuel de l'observatoire et les moyens qui lui sont alloués. Il rend un avis sur les résultats des travaux.

En tant que de besoin, le comité paritaire de pilotage peut établir des partenariats avec les observatoires d'autres branches professionnelles, en particulier celles du secteur du commerce et de la distribution, et commander des travaux à des organismes publics ou privés, notamment des organismes paritaires, compétents dans le domaine de l'emploi et de la formation.

Les travaux de l'observatoire sont financés dans les conditions prévues par les dispositions conventionnelles et réglementaires en vigueur.

— En tenant compte des travaux réalisés dans le cadre de l'observatoire de la branche, la CPNEFP examine périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de son champ professionnel.

Elle précise les axes prioritaires de développement de la formation professionnelle de la branche visés à l'article 2 du présent accord et la liste des diplômes, titres, certificats de qualification professionnels et formations dont l'objectif de professionnalisation est reconnu dans la branche.

Article 5 **Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes**

Les partenaires sociaux de la branche rappellent leur volonté de favoriser l'égalité d'accès des hommes et des femmes à la formation professionnelle continue.

— Ils incitent les entreprises à assurer cette égalité lors de l'élaboration des priorités de formation et de la définition des actions à mettre en œuvre, en tenant notamment compte des contraintes liées à l'exercice de la parentalité.

À cet effet, ils chargent la CPNEFP d'examiner les conditions dans lesquelles l'OPCA pourrait, le cas échéant, être autorisé à majorer le remboursement des heures de formation.

— Les parties signataires rappellent l'importance de faciliter le retour de congé parental, en particulier par la réalisation d'une action de bilan de compétence, de validation des acquis de l'expérience (VAE) et de remise à niveau si cela s'avère nécessaire, dans le cadre du DIF pour les salariés qui en feraient la demande ou de la période de professionnalisation, notamment pour ceux qui ont les plus faibles niveaux de qualification.

— Les parties signataires recommandent aux entreprises de la branche de faciliter l'évolution des femmes qui le souhaitent, en utilisant la diversité des dispositifs de formation professionnelle, en particulier la VAE.

Article 6 **Contrats de professionnalisation**

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent encourager le développement des contrats de professionnalisation

dans les entreprises.

- Ce contrat est ouvert :
- aux jeunes de seize à vingt-cinq ans révolus, sans qualification professionnelle ou sans diplôme et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers souhaités,
- aux demandeurs d'emploi âgés de vingt-six ans et plus, dès leur inscription à Pôle emploi, quand une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi,
- à tous les publics spécifiques visés par les dispositions législatives en vigueur.

Il a pour objectif de permettre à leurs bénéficiaires d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), ou une qualification professionnelle reconnue dans la classification de la convention collective de la branche ou un certificat de qualification professionnelle (CQP) validé par la CPNEFP de la branche, en particulier le certificat de qualification professionnelle inter-branches (CQPI).

— Le contrat de professionnalisation est mis en place dans les conditions prévues par les dispositions conventionnelles et réglementaires en vigueur, notamment celles visant la rémunération.

Les parties signataires conviennent que tout titulaire d'un contrat de professionnalisation, ayant suivi avec assiduité les actions de formation et s'étant présenté aux évaluations prévues, bénéficie d'une majoration de 5 % de la rémunération annuelle minimale fixée par l'accord interprofessionnel, calculée sur la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation et versée lors des deux derniers mois de ce contrat ou de cette action de professionnalisation.

— Les parties signataires demandent aux entreprises de s'engager, durant la durée du contrat ou de la période durant laquelle sont mises en œuvre les actions de professionnalisation, à fournir au titulaire du contrat une activité professionnelle en relation avec l'objectif de professionnalisation et à lui assurer une formation, dispensée par un organisme de formation ou par l'entreprise elle-même, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, qui lui permette d'obtenir une qualification professionnelle.

Elles recommandent aux entreprises d'accorder une attention particulière à l'embauche des titulaires de contrat de professionnalisation ayant suivi avec assiduité les actions de formation et s'étant présentés aux évaluations prévues.

— Lorsque le contrat est à durée déterminée, il est conclu pour une durée de six à douze mois. Lorsqu'il est à durée indéterminée, la durée durant laquelle sont mises en œuvre les actions de professionnalisation est comprise entre six et douze mois.

Lorsque le contrat est à durée déterminée, il peut être renouvelé si le bénéficiaire, qui a obtenu la qualification visée au premier contrat, prépare une qualification supérieure ou complémentaire.

Les partenaires sociaux de la branche décident de porter la durée du contrat ou de la période durant laquelle sont mises en œuvre les actions de professionnalisation jusqu'à 24 mois et la durée des actions d'évaluation, de personnalisation du parcours, d'accompagnement externe et de formation jusqu'à 50 % de la durée du contrat ou de la période, lorsqu'ils donnent lieu à la préparation d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle (CQP ou CQPI) validé par la CPNEFP de la branche.

— En conséquence, ils chargent la CPNEFP

— d'établir la liste des qualifications professionnelles correspondant aux besoins de la branche, qui font l'objet d'une priorité de prise en charge financière par l'OPCA, en tenant compte des axes prioritaires de formation définis à l'article 2 du présent accord,

— et, en cohérence avec les propositions de la SPP de la branche,

de fixer les forfaits horaires sur la base desquels l'OPCA prend en charge les contrats et les périodes durant lesquelles sont mises en œuvre les actions de professionnalisation, en tenant compte de la possibilité de moduler ces forfaits en fonction de la nature et du coût de la prestation,

d'organiser le suivi des engagements financiers au niveau de l'OPCA pour permettre la prise en charge des priorités définies par la branche,

de faire un bilan régulier sur les priorités de la branche et les engagements financiers relatifs aux contrats de professionnalisation.

Article 7

Périodes de professionnalisation

Les partenaires sociaux de la branche décident d'ouvrir l'accès aux périodes de professionnalisation au bénéfice de l'ensemble des salariés de la branche sous contrat de travail à durée indéterminée, en fonction des axes prioritaires de formation définis à l'article 2 du présent accord.

— Ces périodes sont ouvertes en priorité au bénéfice :

— des salariés qui n'ont aucune qualification professionnelle reconnue par un titre ou un diplôme de l'enseignement

-
- professionnel ou technologique ou par un certificat de qualification professionnelle,
- des salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations,
 - des salariés qui n'ont pas bénéficié d'un stage de formation depuis trois ans, soit au titre du plan de formation, soit dans le cadre du congé individuel de formation,
 - des salariés qui ont au moins vingt ans d'activités professionnelles et, en tout état de cause, ceux qui ont 45 ans et plus, et qui disposent d'un an de présence dans leur entreprise,
 - des salariées qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité et des salariés qui reprennent leur activité professionnelle après un congé parental,
 - des salariés handicapés
 - des salariés inaptes qui ont accepté une proposition de reclassement dans l'entreprise,
 - des salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise.

Ces périodes ont pour objectif de favoriser le maintien dans l'emploi de ces salariés en leur permettant :

- d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle reconnue dans la classification de la convention collective de la branche ou un certificat de qualification professionnelle validé par la CPNEFP de la branche (CQP ou CQPI).
- ou de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CPNEFP, conformément aux axes prioritaires de formation définis à l'article 2 du présent accord.

La durée minimale des périodes de professionnalisation est fixée conformément aux dispositions législatives et conventionnelles en vigueur. Cette durée minimale ne s'applique pas au bilan de compétences ou à la validation des acquis de l'expérience (VAE), ni aux périodes de professionnalisation des salariés âgés d'au moins quarante-cinq ans.

— L'accès à la période de professionnalisation est proposé par l'employeur ou demandé par le salarié, avec l'accord de l'employeur. Il est notamment examiné au cours de l'entretien professionnel visé à l'article 12 du présent accord. L'employeur peut toutefois surseoir à sa réalisation en cas d'absence simultanée de 2 % des effectifs, calculés au niveau de chaque établissement.

— Le bénéfice de la période de professionnalisation est subordonné au financement par l'OPCA, sur les fonds mutualisés, des frais d'évaluation, d'accompagnement et de formation et des éventuels frais annexes (transport, hébergement, restauration).

En conséquence, les partenaires sociaux de la branche chargent la CPNEFP

- d'établir la liste des qualifications professionnelles correspondant aux besoins de la branche qui feront l'objet d'une priorité de prise en charge financière par l'OPCA, en tenant compte des axes prioritaires de formation définis à l'article 2 du présent accord,
- et, en cohérence avec les propositions de la SPP de la branche,
 - de fixer les critères et les forfaits sur la base desquels l'OPCA prend en charge les périodes de professionnalisation, en tenant compte de la possibilité de moduler ces forfaits en fonction de la nature et du coût de la prestation,
 - d'organiser l'échéancier des engagements financiers au niveau de l'OPCA pour permettre la prise en charge des priorités définies par la branche,
 - de faire un bilan régulier sur les priorités de la branche et les engagements financiers relatifs aux périodes de professionnalisation.

Les actions de formation liées à la période de professionnalisation et effectuées pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié par l'entreprise.

La réalisation des actions de formation peut s'effectuer, pour tout ou partie, en dehors du temps de travail, soit à l'initiative du salarié en application du droit individuel à la formation (DIF), soit à l'initiative de l'employeur, après accord écrit du salarié, dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.

Dans les deux cas, l'entreprise définit avec le salarié la nature des engagements auxquels elle souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail, dans le cadre d'une période de professionnalisation, peuvent excéder le montant des droits ouverts au titre du DIF, dans la limite de 80 heures sur une même année civile.

Article 8

Droit individuel à la formation (DIF)

- Les partenaires sociaux de la branche décident que tout salarié de la branche, employé à temps plein, sous contrat de travail à durée indéterminé et ayant une ancienneté minimum d'un an dans son entreprise, bénéficie d'un

droit individuel à la formation (DIF), à raison de 21 heures par année civile. Pour les salariés à temps partiel, ce droit est calculé au prorata temporis, avec la garantie d'une durée minimale de 7 heures. Ce droit est plafonné à 126 heures.

Ils conviennent d'ouvrir aux entreprises la possibilité de prendre l'année civile comme période de référence pour le calcul des droits.

Dans ce cas, tout salarié sous contrat de travail à durée indéterminée, justifiant d'une année d'ancienneté dans l'entreprise au 1^{er} janvier de l'année de changement de période de référence, acquiert au 31 décembre de l'année qui précède le changement de période de référence des droits calculés au prorata temporis de sa durée de présence dans l'entreprise.

Tout salarié est informé chaque année par écrit des heures acquises au titre du DIF.

Les parties signataires rappellent que tout salarié, sous contrat de travail à durée déterminée, peut bénéficier d'un DIF, calculé au prorata temporis, à l'issue d'un délai de quatre mois, dans les conditions d'ancienneté et de prise en charge financière définies par le dispositif du congé individuel de formation (CIF), sur la demande du salarié.

— La mise en œuvre du DIF, dans le cadre du dispositif législatif et conventionnel en vigueur, relève de l'initiative du salarié, en liaison avec son entreprise.

Le choix de l'action de formation suivie dans le cadre du DIF est arrêté, après accord formalisé entre le salarié et l'employeur, en tenant éventuellement compte des conclusions de l'entretien professionnel visé à l'article 12 du présent accord et des axes prioritaires de formation définis à l'article 2.

— Pendant la durée des actions de formation, réalisées en dehors du temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'entreprise d'une allocation de formation qui correspond à 50 % de sa rémunération nette, telle que définie par les dispositions réglementaires en vigueur.

Pour faciliter la mise en œuvre du DIF, les parties signataires conviennent que les heures de formation liées au DIF peuvent se réaliser, pour tout ou partie, pendant le temps de travail, dans le cadre d'un accord formalisé entre le salarié et l'entreprise.

Les frais de formation et d'accompagnement, ainsi que les éventuels frais annexes (transport, hébergement, restauration), correspondant aux droits ouverts au titre du DIF, sont à la charge de l'entreprise et imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

— Lorsque les actions effectuées au titre du DIF relèvent des publics prioritaires visés à l'article 7 du présent accord et des axes prioritaires de formation définis à l'article 2, les parties signataires décident qu'elles peuvent être financées, dans la limite de 25 % des fonds disponibles dans le cadre des fonds mutualisés au niveau de la branche. Cette limite est réexaminée chaque année par la CPNEFP.

Elles demandent à l'OPCA de prendre en charge sur ces fonds, et dans les conditions fixées par la CPNEFP, en cohérence avec les propositions de la SPP de la branche, les frais de formation et d'accompagnement, et les éventuels frais annexes (transport, hébergement, restauration), relevant de ces actions prioritaires.

— Transférabilité et portabilité du DIF

La transférabilité et la portabilité du DIF s'effectuent dans les conditions prévues par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur :

— En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF sous réserve que l'action (bilan de compétences, VAE ou formation) soit engagée avant la fin du délai-congé.

En cas de licenciement du salarié, le DIF est transférable, sauf faute lourde, pour financer une action sur la base du montant de l'allocation formation, sous réserve que la demande soit faite avant la fin du préavis.

En cas de départ à la retraite, le DIF n'est pas transférable.

Les parties signataires recommandent aux entreprises de la branche de porter une attention particulière aux possibilités de reprise éventuelle des droits au DIF acquis par des salariés dans une entreprise relevant du champ d'application du présent accord.

— Après rupture du contrat de travail, la portabilité du droit à DIF, qui se fait à l'initiative du bénéficiaire, est assurée :

pendant sa prise en charge par l'assurance chômage, en accord avec le référent chargé de son accompagnement, sur les fonds de l'OPCA dont relève son entreprise d'origine,

pendant les deux années suivant son embauche, en accord avec son nouvel employeur, sur les fonds de l'OPCA de ce dernier. À défaut d'accord de l'employeur et dans le cas où l'employeur relève de la branche, les actions de formation éligibles sont celles définies par les axes prioritaires de formation visés à l'article 2 du présent accord.

Article 9 **Plan de formation de l'entreprise**

Le plan de formation élaboré chaque année par l'entreprise, en application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, détermine la politique de formation de l'entreprise. Il tient compte, le cas échéant, du programme pluriannuel établi par l'entreprise et des orientations définies au niveau de la branche.

- Les actions du plan de formation sont mises en œuvre dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur, qui distinguent
- les actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise qui constituent un temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération,
- les actions de développement des compétences des salariés qui peuvent, en application d'un accord formalisé entre le salarié et l'employeur, notamment lors de l'entretien professionnel, se dérouler en dehors du temps de travail dans la limite, par année civile et par salarié, de 80 heures ou de 5 % du forfait en jours ou en heures et bénéficier du versement par l'entreprise d'une allocation de formation qui correspond à 50 % de sa rémunération nette.

Dans ce cas, elles donnent lieu à un engagement de l'entreprise sur les conditions de reconnaissance des connaissances acquises par le salarié et de l'évolution de sa qualification.

- Les frais de formation, de transport, d'hébergement et de repas engagés lors d'actions de formation conduites dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, ainsi que les salaires, charges sociales et allocations de formation qui s'y rapportent, sont à la charge de l'entreprise et imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

Article 10 **Rôle des institutions représentatives**

Les partenaires sociaux de la branche rappellent le rôle essentiel des institutions représentatives du personnel en matière de formation professionnelle, notamment celui des commissions de formation.

Le comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut les délégués du personnel, émet chaque année un avis sur l'exécution du plan de formation de l'année précédente et sur le projet de plan de formation de l'année à venir, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

- Deux réunions spécifiques du comité d'entreprise doivent être prévues.

Au plus tard trois semaines avant chacune des réunions, des informations et des documents, dont la liste est fixée par les dispositions conventionnelles et réglementaires en vigueur, doivent être adressés aux membres du comité d'entreprise ou d'établissement, aux délégués syndicaux et aux membres de la commission de formation, pour leur permettre de participer à l'élaboration du plan et de préparer les délibérations.

- Au cours de la première réunion, qui a lieu avant le 1^{er} octobre, le comité d'entreprise :
 - examine le bilan des actions réalisées et en cours de réalisation,
 - est consulté sur les orientations générales en matière de formation dans l'entreprise et sur les projets pour l'année à venir, en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans l'entreprise.
- Au cours de la deuxième réunion, qui a lieu avant le 31 décembre, le comité d'entreprise délibère :
 - sur le projet de plan de formation de l'entreprise,
 - sur le procès-verbal de consultation qui accompagne la déclaration par l'employeur du montant de sa participation.

Il délibère également sur les conditions de mise en œuvre des contrats et périodes de professionnalisation et la mise en œuvre du DIF.

Article 11 **Rôle de l'encadrement**

Les partenaires sociaux de la branche rappellent également le rôle indispensable du personnel d'encadrement dans la détection des besoins de formation individuels et collectifs, dans l'information sur les dispositifs de formation, dans l'accompagnement et l'élaboration des parcours professionnels et dans la formation des salariés dont il a la responsabilité.

Pour lui permettre d'assumer ces missions, les entreprises doivent notamment

- lui assurer l'accompagnement nécessaire à la conduite des entretiens professionnels,
- l'informer sur les principaux dispositifs de formation,
- mettre à sa disposition les moyens matériels pour les mener à bien (guide, brochure, note et information en

ligne...).

Article 12 **Développement du tutorat**

Les partenaires sociaux de la branche s'accordent à reconnaître le rôle primordial des tuteurs pour assurer, dans les entreprises, l'accueil et l'encadrement des jeunes, des demandeurs d'emploi et des salariés, en stages ou périodes de formation, contrats et périodes de professionnalisation, apprentissage.

Ils recommandent aux entreprises de la branche de donner à ces derniers les moyens nécessaires à l'exercice de leur mission.

— La fonction tutorale a pour objet :

- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel,
- d'aider, d'informer et de guider le salarié de l'entreprise qui participe à une action de formation dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation,
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle,
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation.

— Le tuteur est choisi par l'employeur, sur la base du volontariat, parmi les salariés de l'entreprise, en tenant compte de son emploi et de son niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Il doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans.

Afin de pouvoir assurer ses missions tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur, compte tenu de ses responsabilités particulières, doit disposer du temps nécessaire au suivi du salarié titulaire du contrat ou de la période de professionnalisation.

Pour les contrats de professionnalisation et d'apprentissage, le tuteur suit les activités de deux salariés au plus.

Les parties signataires demandent aux entreprises de veiller à mobiliser dans le cadre du tutorat l'expérience et les compétences professionnelles des salariés seniors, dans la mesure où ces derniers auront le profil requis pour exercer cette mission et qu'ils seront volontaires et formés.

— Le tuteur bénéficiaire, préalablement à l'exercice de sa mission, d'une préparation adaptée, destinée notamment à développer la qualité de l'accueil et de l'accompagnement du tutorat et, si nécessaire, d'une formation spécifique à cette fonction.

Les parties signataires du présent accord conviennent de charger la CPNEFP de fixer, dans le respect des dispositions conventionnelles et réglementaires en vigueur, en cohérence avec les propositions de la SPP de la branche, les conditions de prise en charge par l'OPCA des actions de préparation et de formation ainsi que celles des coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale.

Article 13 **Parcours professionnel**

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent favoriser pour tout salarié les possibilités d'exercer son droit à l'information, à l'orientation et à la qualification professionnelles pour lui permettre de progresser au cours de sa vie professionnelle d'au moins un niveau en acquérant une qualification correspondant aux besoins prévisibles de l'économie à court ou moyen terme.

— Entretien professionnel et entretien de deuxième partie de carrière

Les partenaires sociaux de la branche rappellent que tout salarié

— ayant au moins deux années d'activité dans une même entreprise, bénéficia, au minimum tous les deux ans, d'un entretien professionnel,

— ou à compter de son 45^{ème} anniversaire, et sous réserve d'un an d'ancienneté dans l'entreprise, de l'entretien professionnel de deuxième partie de carrière, conformément aux dispositions conventionnelles en vigueur. L'entretien professionnel de deuxième partie de carrière est renouvelable tous les cinq ans, à l'initiative du salarié.

Ces entretiens sont l'occasion de faire le point sur les compétences, les besoins en formation, la situation et l'évolution professionnelle du salarié et, pour l'entretien de deuxième partie de carrière, de l'informer sur les modalités d'accès au bilan de compétences, à la validation des acquis de l'expérience (VAE) et, le cas échéant, à une action de formation.

Ils se déroulent dans les conditions déterminées par l'entreprise, en tenant compte, dans la mesure du possible, des spécificités de chaque organisation d'entreprise et des garanties à rechercher dans l'intérêt du salarié, notamment en matière de préparation et de confidentialité.

Sont notamment discutés les points suivants :

- l'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation,
- l'identification des objectifs de professionnalisation et des dispositifs de formation qui permettraient au salarié d'améliorer ses compétences ou de renforcer sa qualification,
- les conditions de réalisation de la formation pendant ou en dehors du temps de travail et, dans le deuxième cas, les engagements réciproques de l'employeur et du salarié,
- à l'initiative du salarié, l'utilisation éventuelle du DIF,
- et, le cas échéant, l'exercice de la fonction tutorale.

— Passeport orientation et formation

Le passeport orientation et formation est un document personnel, établi à l'initiative du salarié et qui reste sa propriété. Il lui permet de retracer son cursus en matière de formation initiale et continue, ses expériences professionnelles et bénévoles. Il a pour but de l'amener à faire le point sur ses connaissances, compétences et aptitudes et de lui permettre de les valoriser, notamment lors des entretiens professionnels.

Il recense en particulier :

- les diplômes, titres et autres certifications obtenus à l'occasion de la formation initiale,
- les expériences professionnelles, y compris les périodes de stage ou de formation en entreprise, ainsi que les compétences, connaissances et aptitudes professionnelles utilisées ou acquises grâce à ces expériences,
- les titres, diplômes, CQP ou CQPI, et autres certifications ou habilitations obtenues dans le cadre de la formation professionnelle continue, notamment par la VAE,
- les actions de formation suivies dans le cadre de la formation professionnelle continue, y compris en période d'inactivité professionnelle,
- les activités de tutorat.

Les partenaires sociaux de la branche recommandent vivement la mise à disposition pour tout salarié d'un modèle de passeport orientation et formation, conformément aux dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

— Bilan de compétences

Les parties signataires rappellent que tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences ou d'une validation des acquis de l'expérience. L'accès au congé de bilan de compétences relève d'une démarche individuelle du salarié.

Elles demandent qu'après vingt ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son quarante-cinquième anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail et d'une priorité d'accès à une validation des acquis de l'expérience.

La prise en charge financière de ces actions de bilan de compétences est assurée, sur la demande du salarié, par le dispositif du CIF ou par celui du DIF.

— Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les partenaires sociaux de la branche s'accordent sur l'importance de la validation des acquis de l'expérience. Ils s'engagent à développer l'information des salariés et des entreprises sur ce dispositif et recommandent aux entreprises d'en favoriser l'accès à tout salarié qui le souhaite, dans le cadre du dispositif législatif et réglementaire en vigueur.

Ils encouragent en particulier l'accès à la validation des acquis de l'expérience en vue de l'acquisition :

- de tout ou partie d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle,
- de tout ou partie d'un certificat de qualification professionnelle (CQP ou CQPI) validé par la CPNEFP de la branche.

Article 14

Dispositions financières

Pour permettre la mise en œuvre des axes prioritaires de développement de la formation professionnelle décidés par la branche et assurer une gestion optimale des ressources des entreprises, les parties signataires du présent accord décident des affectations suivantes :

— Contributions des entreprises employant au moins vingt salariés

Ces entreprises consacrent, chaque année, au financement des actions de formation professionnelle continue une contribution minimale équivalant à 1,60 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.

Dans ce cadre, elles effectuent, avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la contribution :

un versement, correspondant à 0,20 % des rémunérations versées pendant l'année de référence, aux fonds de gestion du congé individuel de formation (FONGECIF) à compétence interprofessionnelle et régionale dont elles relèvent, un versement, correspondant au minimum à 0,50 % des rémunérations versées pendant l'année de référence, à l'OPCA désigné par la branche, pour assurer le financement des priorités mises en place par le présent accord, notamment

- des actions de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation,
- des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale,
- des frais de formation et, le cas échéant, des frais annexes (transport, hébergement, restauration) liés à la réalisation d'actions reconnues prioritaires par la branche professionnelle pour l'exercice du DIF,
- des dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications visé à l'article 4 du présent accord,

l'affectation du solde de leur contribution au financement par l'entreprise des dépenses liées à la mise en œuvre d'actions réalisées au bénéfice de leurs salariés, telles que définies ci-après :

- actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation ou dans celui du DIF,
 - prise en charge des frais annexes (transport, hébergement, restauration) ainsi que des rémunérations et des charges sociales légales et conventionnelles, correspondant à la durée des actions mises en œuvre dans le cadre du plan de formation, et, le cas échéant, des contrats ou périodes de professionnalisation,
 - prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions réalisées en dehors du temps de travail,
 - et, plus généralement, actions et moyens imputables au titre de la formation professionnelle continue.
- Contributions des entreprises employant de dix à moins de vingt salariés

Ces entreprises consacrent, chaque année, au financement des actions de formation professionnelle continue une contribution minimale équivalant à 1,05 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.

Dans ce cadre, elles effectuent, avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la contribution : un versement, correspondant au minimum à 0,15 % des rémunérations versées pendant l'année de référence, à l'OPCA désigné par la branche, pour assurer le financement des priorités mises en place par le présent accord, notamment

- des actions de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation,
- des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale,
- des frais de formation et, le cas échéant, des frais annexes (transport, hébergement, restauration) liés à la réalisation d'actions reconnues prioritaires par la branche professionnelle pour l'exercice du DIF,
- des dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications visé à l'article 4 du présent accord,

l'affectation du solde de leur contribution au financement par l'entreprise des dépenses liées à la mise en œuvre d'actions réalisées au bénéfice de leurs salariés, telles que définies ci-après :

- actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation ou dans celui du DIF,
- prise en charge des frais annexes (transport, hébergement, restauration) ainsi que des rémunérations et des charges sociales légales et conventionnelles, correspondant à la durée des actions mises en œuvre dans le cadre du plan de formation, et, le cas échéant, des contrats ou périodes de professionnalisation,
- prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions réalisées en dehors du temps de travail,
- et, plus généralement, actions et moyens imputables au titre de la formation professionnelle continue.

— Contributions des entreprises employant moins de dix salariés

Ces entreprises consacrent, chaque année, au financement des actions de formation professionnelle continue une contribution minimale, versée en totalité à l'OPCA désigné par la branche, avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la contribution, et équivalant à 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.

Cette contribution est affectée au financement des priorités mises en place par le présent accord, notamment, à concurrence d'un minimum de 0,15 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence :

- des actions de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation,
- des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale,
- des dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications visé à l'article 4 du

présent accord,
à concurrence du solde du montant des versements :

- des actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation ou dans celui du DIF,
- du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions de formation réalisées en dehors du temps de travail,
- et, plus généralement, des actions et moyens imputables au titre de la formation professionnelle continue.

Les sommes collectées par l'OPCA au titre des contributions minimales de 0,50 % et 0,15 %, visées ci-dessus, sont mutualisées au niveau de la branche dès leur réception.

— Contributions des entreprises au titre du fonds de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)

Une part de ces contributions, fixée annuellement par décret et comprise entre 5 % et 13 %, est reversée annuellement par l'OPCA désigné par la branche au FPSPP.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, à défaut d'accord de branche, le taux retenu par décret s'applique de la même façon à chaque contribution.

Article 15 **Dispositions finales**

— Le présent accord prend effet à compter du 1^{er} janvier 2013.
Le présent accord annule et remplace l'accord relatif à l'accès des salariés des grands magasins et des magasins populaires à la formation tout au long de la vie professionnelle du 12 janvier 2005.
À l'issue d'un délai de trois ans après son entrée en vigueur, un bilan d'application des dispositions du présent accord sera établi au sein de la CPNEFP afin de préparer la négociation périodique dans la branche.
Les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne peuvent déroger à l'ensemble des dispositions du présent accord, sauf clauses plus favorables aux salariés.

— Le présent accord est notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément aux dispositions prévues par le code du travail.
À l'expiration du délai d'opposition, il sera déposé à la Direction Générale du Travail conformément aux dispositions législatives en vigueur. Un exemplaire sera communiqué au Secrétariat-greffé du Conseil de Prud'hommes de Paris. Chacune des parties signataires pourra demander la révision du présent accord conformément aux dispositions prévues par le code du travail.

— Les parties signataires conviennent de demander, sans délai, l'extension du présent accord auprès du Ministre chargé du travail, conformément aux dispositions du code du travail, l'UCV étant chargée des formalités à accomplir.

Reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) **Accord du 12 décembre 2019**

[Étendu par arr. 25 août 2020, JO 29 août, applicable à compter de son extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UCV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFDT ;

FNECS CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 2, 13 déc. 2022, étendu par arr. 17 avr. 2023, JO 6 mai, applicable à compter de son extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UCV.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC;

CFDT Services.

Préambule

Conformément à l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 «pour la liberté de choisir son avenir professionnel», le

présent accord définit la liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A, et les modalités d'actualisation et de mise en œuvre de cette dernière.

Article 1 **Certifications éligibles à la Pro-A**

Liste des certifications éligibles

Les certifications actuellement éligibles à la Pro-A sont celles mentionnées en annexe du présent accord.

Article 2 **Modalités de mise en œuvre de la Pro-A**

Mod. par Avenant n° 2, 13 déc. 2022, étendu par arr. 17 avr. 2023, JO 6 mai, applicable à compter de son extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UCV.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFDT Services.

1.a **Les bénéficiaires**

La Pro-A s'adresse à tout salarié :

- en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) (*Termes exclus de l'extension par arr. 25 août 2020, JO 29 août*) ou en contrat de travail à durée déterminée (CDD),
- bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée.

La Pro-A concerne également les salariés placés en activité partielle.

Ce dispositif concerne les salariés dont la qualification est inférieure ou égale à un niveau déterminé par décret.

1.b **Durée de la Pro-A**

(Avenant n° 2, 13 déc. 2022, étendu) Afin de prendre en compte la spécificité de la branche, la durée de la Pro-A peut être allongée jusqu'à 24 mois pour l'ensemble des publics éligibles au dispositif, lorsque l'objectif de certification et le niveau de compétence du bénéficiaire le justifient, pour les formations listées à l'annexe mentionnée à l'article 1 de l'accord du 12 décembre 2019 et à l'article 1 du présent avenant.

Pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus, qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, elle peut être étendue à 36 mois.

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée comprise entre 15 %, sans être inférieure à cent cinquante heures, et 25 % de la durée totale du contrat. Toutefois, cette durée pourra être portée à 50 % lorsque l'action de formation l'exige pour atteindre les compétences visées.

La formation pourra se dérouler pendant ou en dehors du temps de travail. Si la formation a lieu en dehors du temps de travail, le salarié devra donner préalablement son accord.

1.c **Critères de prise en charge**

Les critères de prise en charge (éventuellement les salaires et frais annexes) pour ce dispositif seront décidés par la Section Paritaire Professionnelle (SPP), et, le cas échéant, par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche.

1.d **Accompagnement**

L'employeur désigne, pour chaque salarié en Pro-A, un tuteur chargé de l'accompagner. Les parties signataires conviennent de rappeler son rôle et ses missions dans le prochain accord de branche sur la formation professionnelle.

Article 3 **Date d'application, durée de validité**

Conformément à l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019, le présent accord est applicable à compter de son

extension.

Ce dernier est conclu pour une durée indéterminée.

Il est toutefois convenu d'évoquer son intégration dans l'accord relatif à la formation professionnelle en cours de négociation, afin d'en faciliter la mise en œuvre.

Article 4 Publicité

Le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la Direction Générale du Travail.

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

Article 5 Extension

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, l'Union du Grand Commerce de Centre-Ville étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Annexes

1) Liste des certifications éligibles à la Pro-A

2) Informations relatives au choix permettant de justifier les certifications professionnelles retenues pour les actions de reconversion ou promotion par alternance («Pro-A»)

1) Liste des certifications éligibles à la Pro-A

Mod. par Avenant n° 2, 13 déc. 2022, étendu par arr. 17 avr. 2023, JO 6 mai, applicable à compter de son extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UCV.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC;

CFDT Services.

(Avenant n° 2, 13 déc. 2022, étendu) Certifications éligibles à la Pro-A figurant dans le présent avenant

Agent logistique	34857	TP - Cariste d'entrepôt (active jusqu'au 28 juillet 2025)	3
	34860	TP - Préparateur de commandes en entrepôt (active jusqu'au 28 juillet 2025)	5
	35144	Opérateur logistique polyvalent (active jusqu'au 16 décembre 2023)	3
Responsable d'équipe / responsable d'exploitation logistique	35400	BTS - Gestion des transports et logistique associée (active jusqu'au 1 ^{er} janvier 2024)	5
	36237	TP - Technicien en logistique d'entreposage (active jusqu'au 21 avril 2027)	5
	34198	Responsable en logistique (active jusqu'au 10 septembre 2024)	6
	35869	Responsable opérationnel de la chaîne logistique (active jusqu'au 15 septembre 2024)	6
	35896	Responsable des opérations logistiques (active jusqu'au 15 septembre 2026)	6
	36646	Diplôme d'Université responsable en logistique et transports (active jusqu'au 1 ^{er} juillet 2025)	6

Vendeur en magasin	35316	CAP - Pâtissier (active jusqu'au 31 août 2024)	3
	34947	CAP - Équipier polyvalent du commerce (active jusqu'au 31 août 2025)	3
	37098	TP - Conseiller de vente (active jusqu'au 24 janvier 2028)	4
	35233	TP - Assistant manager d'unité marchande (active jusqu'au 16 février 2026)	4
	35801	BTS - Conseil et commercialisation de solutions techniques (active jusqu'au 31 août 2026)	5
	36141	Gestionnaire d'unité commerciale (active jusqu'au 26 janvier 2027)	5
	35663	Gestionnaire administration des ventes (active jusqu'au 17 juin 2024)	5
Manager / responsable de magasin	34809	Chargé de clientèle» (active jusqu'au 23 juillet 2025)	5
	36534	Responsable de distribution commerciale (active jusqu'au 1 ^{er} juin 2025)	6
	35754	Responsable du développement de l'unité commerciale (active jusqu'au 8 juillet 2023)	6
	36374	Chargé de développement marketing et commercial» (active jusqu'au 25 avril 2024)	6
	35540	Responsable commercial et marketing (active jusqu'au 19 avril 2024)	6
	36726	Responsable du développement commercial (active jusqu'au 20 juillet 2023)	6
	35221	Manager de proximité (active jusqu'au 20 janvier 2024)	3
	35758	Responsable en développement marketing et vente (active jusqu'au 8 juillet 2023)	6
UX designer	35959	Développeur web (active jusqu'au 15 octobre 2026)	5
Visuel merchandiser	35088	Visual merchandiser (active jusqu'au 18 novembre 2023)	5
Responsable visuel merchandiser	34790	Responsable visuel merchandiser (active jusqu'au 23 juillet 2023)	6
Ressources humaines	35682	Responsable de la gestion des ressources humaines (active jusqu'au 17 juin 2022),	6
	36388	Responsable de la gestion des ressources humaines (active jusqu'au 25 avril 2024)	6
	35030	TP - Assistant ressources humaines (active jusqu'au 5 novembre 2025)	5

2) Informations relatives au choix permettant de justifier les certifications professionnelles retenues pour les actions de reconversion ou promotion par alternance («Pro-A»)

Le commerce traditionnel est fortement impacté par les acteurs de la vente en ligne (Gafa, Pure player,...). Il doit donc s'adapter afin de préserver l'emploi sur le territoire national.

L'étude EDEC «Le digital dans les entreprises du commerce»⁽¹⁾ menée par l'Observatoire prospectif du Commerce et les partenaires sociaux de la branche sous l'égide du Ministère du Travail, a, entre autres, mis en exergue trois domaines sur lesquels le renforcement des compétences devient un enjeu prioritaire afin d'éviter leur obsolescence :

⁽¹⁾ L'accord cadre de l'EDEC commerce est disponible à l'adresse suivante : <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/accompagnement-des-mutations-economiques/appui-aux-mutations-economiques/edec>

Les études réalisées dans le cadre de l'EDEC commerce sont disponibles au secrétariat de branche, et téléchargeables à l'adresse suivante : <https://www.lopcommerce.com/branche-professionnelle/observatoire-prospectif-du-commerce/panoramas-et-etudes-de-branche/>

La gestion de la relation client

- Mieux appréhender le client en établissant une relation client plus approfondie
- S'adapter aux nouvelles exigences et aux évolutions des attentes des clients (accueil, conseil et relationnel plus poussés)
- Fluidifier et personnaliser le parcours client
- Développer l'information et le conseil client
- Maîtriser les nouveaux codes de la relation client
- Mieux connaître et interagir avec ses clients

L'optimisation de la chaîne logistique

- Optimiser les approvisionnements et la gestion des flux logistiques dans une logique de développement durable
- Sécuriser la chaîne logistique en minimisant les risques naturels, sociaux, économiques
- Utiliser de nouveaux outils de supervision et de pilotage

Le management de proximité

- Faire évoluer le rôle d'animation des managers pour accompagner les évolutions des organisations et leurs adaptations au changement
- Adapter les modes de management et les conditions de travail aux nouvelles attentes des salariés et aux besoins des entreprises
- Sécuriser les parcours professionnels en misant sur la formation et en accompagnant le développement des compétences des salariés

Par ailleurs, l'étude EDEC «Les métiers du web et du numérique dans les entreprises du commerce», menée par l'Observatoire prospectif du Commerce sous l'égide du Ministère du Travail, montre que le développement omni-canal des entreprises nécessite un développement et un renforcement des compétences dans les métiers de la DATA. Ces métiers prennent une place croissante dans l'analyse des données afin d'optimiser les parcours utilisateurs et les ventes.

Pour répondre à ces enjeux socio-économiques majeurs, et prévenir de l'obsolescence des compétences des salariés, notre branche a constitué sa liste de certifications professionnelles éligibles aux actions de reconversion ou promotion par alternance («Pro-A») à partir de quatre familles de métiers stratégiques dans le commerce pour lesquels le renforcement et l'acquisition de compétences nouvelles sont nécessaires :

- La vente : employé de commerce / vendeur, conseiller vente / manager d'un point de vente, responsable de magasin / animateur de réseau, les métiers de bouche
- La logistique : agent logistique, préparateur de commandes, réceptionnaire / Responsable d'équipe logistique / Responsable d'exploitation logistique
- Le merchandising : Responsable Merchandiser / Visuel Merchandiser / Merchandiser
- La DATA : UX Designer / Data Analyst, Data Miner.

Avenant du 12 décembre 2019

[Étendu par arr. 25 août 2020, JO 29 août, applicable à compter de son extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UCV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFDT ;

FNECS CFE CGC.

Préambule

Conformément à l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 «pour la liberté de choisir son avenir professionnel», les partenaires sociaux de la branche ont négocié un accord prévoyant une liste de certifications éligibles pour la mise en œuvre de la Pro-A.

Cet avenant prévoit l'actualisation de cette liste de certifications.

Article 1 **Actualisation de la liste de certifications éligibles à la Pro-A**

Les parties signataires confient à la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de Formation Professionnelle (CPNEFP) de la branche l'actualisation de la liste des certifications éligibles à la Pro-A.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, l'actualisation de la liste devra respecter les critères suivants :

- Forte mutation de l'activité
- Risque d'obsolescence des compétences

Article 2 **Date d'application, durée de validité**

Conformément à l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019, le présent accord est applicable à compter de son extension.

Ce dernier est conclu pour une durée indéterminée.

Il est toutefois convenu d'évoquer son intégration dans l'accord relatif à la formation professionnelle en cours de négociation, afin d'en faciliter la mise en œuvre.

Article 3 **Publicité**

Le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la Direction Générale du Travail.

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

Article 4 **Extension**

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, l'Union du Grand Commerce de Centre-Ville étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle **Accord du 21 novembre 2001**

[Étendu par arrêté du 11 juin 2002, JO 16 juin 2002]

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) est l'instance d'information réciproque, d'étude, de concertation et de proposition dans le domaine de la formation professionnelle et de l'emploi.

Ses missions, sa composition et son fonctionnement sont régis par les dispositions ci-dessous.

Le présent accord a le même champ d'application, territorial et professionnel, que la convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires du 30 juin 2000.

Article 1er **Missions**

La CPNEFP remplit les missions définies par les textes en vigueur, et notamment l'accord interprofessionnel du 10 février 1969 et son avenant du 21 novembre 1974, l'accord interprofessionnel du 20 octobre 1986, l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991 et ses différents avenants, en particulier celui du 5 juillet 1994. Elle a notamment pour rôle :

- d'étudier la situation de l'emploi dans la profession, son évolution au cours de la dernière année connue et son évolution prévisible (afin de permettre à la commission d'avoir une meilleure connaissance de cette situation, la CPNEFP sera informée des projets de licenciements collectifs de plus de dix salariés sur une période de trente jours : le secrétariat de la CPNEFP recevra communication du plan social de l'entreprise dans les quinze jours qui suivent la réunion du comité d'entreprise ou du comité central d'entreprise consulté),
- d'être consultée préalablement à la conclusion de contrats d'études sur les perspectives d'évolution des emplois et des qualifications au niveau de la profession, dès lors que sont sollicités des concours financiers de l'Etat (elle est en outre informée des conclusions de ces études),
- de concourir à l'insertion professionnelle des jeunes et, notamment, de formuler des avis sur les conditions de

mise en œuvre des formations en alternance dans la branche ainsi que sur les conditions d'accueil des élèves et des étudiants effectuant des stages ou périodes de formation en entreprise,

- d'étudier les besoins de formation de la profession, à court et à moyen terme, en fonction notamment de l'introduction et du développement des nouvelles technologies et des nouvelles méthodes de travail mises en place,
- de formuler des propositions concernant la liste des formations considérées comme prioritaires, en tenant compte notamment de l'évolution des emplois et du nécessaire maintien de la compétitivité des entreprises,
- d'établir et tenir à jour la liste nominative des cours, stages ou sessions qu'elle considère comme présentant un intérêt reconnu par la profession et retenus à partir de critères qu'elle aura définis, notamment ceux liés au contenu des actions de formation et à leur valeur pédagogique,
- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels (publics ou privés) existant pour les différents niveaux de qualification,
- de rechercher, avec les pouvoirs publics et les organismes compétents, les mesures propres à assurer la pleine utilisation de ces moyens, leur adaptation et leur développement,
- de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles, et notamment de préciser, en liaison avec les organismes dispensateurs de formation, les critères de qualité et d'efficacité des actions de formation,
- de suivre l'évolution des diplômes et de tout moyen de reconnaissance des qualifications (notamment des certificats de qualification professionnelle),
- de suivre l'application des accords conclus dans le cadre des dispositions prévoyant la négociation quinquennale de branche sur les objectifs et les priorités en matière de formation professionnelle.

La CPNEFP définit les qualifications qui lui paraissent devoir être développées dans le cadre du contrat de qualification.

La CPNEFP dispose des éléments chiffrés relatifs à l'évolution de l'emploi dans la profession fournis chaque année par l'UCV, ainsi que des travaux conduits par l'observatoire de l'emploi, des métiers et des qualifications du commerce géré par le FORCO.

Article 2 Composition

Conformément aux dispositions de l'article 11-8 de la convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires, la CPNEFP est composée d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant par organisation syndicale représentative au niveau national et de représentants, titulaires et suppléants, de l'union du grand commerce de centre-ville (UCV) en nombre égal à celui des représentants, titulaires et suppléants, des organisations syndicales.

Les titulaires et les suppléants sont convoqués en même temps et sont destinataires des mêmes documents.

Le titulaire et le suppléant peuvent participer ensemble aux réunions.

Seuls les titulaires disposent d'un droit de vote. Toutefois, en cas d'absence du titulaire, le suppléant dispose de son droit de vote et, en cas d'absence du titulaire et de son suppléant, le titulaire peut donner pouvoir à un autre membre titulaire de la commission.

Les représentants des organisations syndicales et ceux de l'UCV sont désignés pour une durée indéterminée. Chaque organisation syndicale, ainsi que l'UCV, peut à tout moment mettre fin au mandat de ses représentants (ou de l'un d'entre eux) et désigner de nouveaux (ou un nouveau) représentants.

Tous les deux ans, un président et un vice-président, appartenant l'un au collège des représentants des organisations syndicales, l'autre au collège des représentants de l'UCV, sont élus par leurs collèges respectifs. A chaque renouvellement, le poste de président passe au collège qui détenait le poste de vice-président et vice versa.

Article 3 Fonctionnement

La CPNEFP se réunit quatre fois par an.

Elle peut tenir des réunions supplémentaires, exceptionnelles, sur décision conjointe du président et du vice-président ou sur la demande de la majorité de ses membres titulaires.

La convocation à la réunion, signée par le président et le vice-président, doit être adressée, avec les documents qui l'accompagnent, au moins quinze jours à l'avance pour les réunions ordinaires, ce délai étant réduit à huit jours pour les réunions exceptionnelles.

L'ordre du jour est arrêté d'un commun accord par le président et le vice-président. Lorsque la CPNEFP se réunit à la demande de la majorité de ses membres, figurent obligatoirement à l'ordre du jour de la séance les questions jointes à la demande de convocation.

L'UCV (dont le siège est situé 14 rue de Castiglione, 75001 Paris) assume la charge du secrétariat de la commission.

Pour que la réunion de la CPNEFP puisse se tenir, il faut que les membres présents en séance et disposant d'un droit de vote soient en nombre au moins égal à la moitié du nombre total des membres titulaires.

Dans le cas où ce quorum n'est pas atteint, une nouvelle réunion doit être convoquée dans les trente jours qui suivent la date de la réunion qui n'a pu se tenir. Aucune condition de quorum n'est exigée pour la tenue de cette nouvelle réunion.

Pour ceux des membres de la CPNEFP qui sont salariés d'entreprises de la profession, la participation dûment constatée aux réunions de cette commission ne doit entraîner aucune réduction de rémunération et leurs frais éventuels de transport et de séjour doivent leur être remboursés dans les conditions fixées par l'article 3-2 de la convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires.

Les avis de la commission sont pris à la majorité absolue des membres de la commission présents en séance et ayant voix délibérative.

Un relevé de conclusions est établi en fin de séance et signé, après adoption par la commission, par le président et le vice-président.

Dispositions finales

Conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du code du travail, le texte du présent accord sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris et un exemplaire en sera remis au secrétariat-greffé du conseil des prud'hommes de Paris.

Le présent accord sera applicable à partir du lendemain de son dépôt.

Les parties signataires du présent accord s'engagent à en demander l'extension conformément aux dispositions des articles L. 133-8 et suivants du code du travail.

Fonds de sécurisation des parcours professionnels Accord du 6 avril 2012

[Étendu par arr. 11 oct. 2012, JO 18 nov., applicable à compter du 12 mai 2012]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UCV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

CGT COMM ;

FEC FP.

Le présent accord est conclu en application des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels, reprises par la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

— La loi du 24 novembre 2009 met à la charge des entreprises une contribution destinée au Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP) qui a notamment pour vocation de contribuer au financement d'actions de formation au bénéfice de publics spécifiques, salariés et demandeurs d'emploi, déterminés par accord-cadre entre l'État et le FPSPP.

— La contribution au FPSPP, assise sur la participation des entreprises au développement de la formation professionnelle continue, est versée par l'intermédiaire des Organismes Collecteurs Paritaires Agrées (OPCA). Elle ne s'ajoute pas à la participation légale des entreprises, mais s'y impute.

— Cette contribution est égale à un pourcentage qui s'applique de manière identique sur les obligations légales de financement des entreprises au titre du plan et au titre de la professionnalisation. Il est toutefois possible de fixer une répartition différente de la contribution des entreprises par accord de branche, en vigueur au 1^{er} janvier de l'année de collecte.

Les partenaires sociaux de la branche des grands magasins et magasins populaires ont conclu un tel accord le 11 décembre 2009. Ils conviennent de le remplacer par les dispositions ci-après.

Article 1

Financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

En application des dispositions légales en vigueur, le pourcentage de la contribution des employeurs au FPSPP sur leur participation au titre du plan de formation et de la professionnalisation est fixé annuellement par l'État entre 5 et 13 %, sur proposition des organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national et interprofessionnel.

Les sommes dues à ce titre par les entreprises relevant du champ de la convention collective nationale des grands magasins et magasins populaires du 30 juin 2000 sont versées à l'OPCA auquel la branche a adhéré par accord du 12 janvier 2005, le FORCO.

Article 2

Modalités de répartition de la contribution au FPSPP

Le montant total de la contribution des entreprises de la branche au FPSPP, due au titre du plan et de la professionnalisation, est égal au produit de la masse salariale annuelle brute (MSAB) et d'un coefficient qui résulte du pourcentage appelé par les pouvoirs publics et du taux de la contribution légale des entreprises en fonction de leur taille.

Il est réparti comme suit :

- 50 % sur la participation due au titre du plan,
- 50 % sur la participation due au titre de la professionnalisation.

Article 3

Application, durée, notification, publicité, extension

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de son dépôt. Les parties signataires conviennent de faire un bilan avant la fin de chaque année civile et de réexaminer, le cas échéant, la répartition de la contribution pour l'année suivante.

Conformément aux conditions prévues par le code du travail, le présent accord est notifié à l'ensemble des organisations représentatives. À l'expiration du délai d'opposition, il sera déposé à la Direction Générale du Travail conformément aux dispositions réglementaires en vigueur. Un exemplaire sera communiqué au greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris. Les parties signataires conviennent de demander, sans délai, l'extension du présent accord, l'UCV étant chargée des formalités à accomplir.

Création de la section paritaire

Accord du 15 mars 2012

[Étendu par arr. 11 oct. 2012, JO 18 nov.]

(Annulé et remplacé par Accord du 19 avril 2019)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UCV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE CGC ;

CFTC CSFV ;

CGT COMM ;

FEC FO.

Le présent accord est conclu en application des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009, relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, et des articles 5 de l'accord National Professionnel du 23 septembre 2011, portant application de ces dispositions pour le FORCO, et 10 des statuts du FORCO, annexés à l'accord précité. Ces dispositions prévoient les règles de création, les prérogatives et les modalités générales de fonctionnement des Sections Professionnelles Paritaires (SPP).

Il s'inscrit dans le cadre des dispositions de l'accord du 12 janvier 2005 sur l'accès à la formation professionnelle des salariés des entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale (CCN) des Grands Magasins et Magasins Populaires du 30 juin 2000 et de celles de l'accord relatif à la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) du 21 novembre 2001.

En conséquence, les partenaires sociaux de la branche des Grands Magasins et Magasins Populaires conviennent des dispositions qui suivent :

Article 1 Création d'une Section Professionnelle Paritaire (SPP)

Les partenaires sociaux de la branche des Grands Magasins et Magasins Populaires demandent la création d'une SPP au Conseil d'Administration du FORCO, Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) auquel la branche a adhéré.

- Missions

Cette instance a pour mission de proposer au Conseil d'Administration de l'OPCA les orientations, les priorités et les critères de financement, définis par la branche pour la formation professionnelle des salariés, conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

- Composition et modalités de fonctionnement

La composition et les modalités de fonctionnement de la SPP sont identiques à celles de la CPNEFP de la branche pour assurer la coordination nécessaire au bon fonctionnement de ces deux instances. Elle se réunit aux mêmes dates.

Il est rappelé que, comme pour la CPNEFP de la branche, chaque organisation syndicale, ainsi que l'UCV, peut à tout moment mettre fin au mandat de ses représentants (ou de l'un d'entre eux) et désigner de nouveaux (ou un nouveau) représentants.

Article 2 Application, notification, publicité, extension

Les dispositions du présent accord sont applicables immédiatement, à l'issue du délai d'opposition.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 et suivants et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord est notifié à l'ensemble des organisations représentatives.

À l'expiration du délai d'opposition, il sera déposé à la Direction Générale du Travail conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur. Un exemplaire sera communiqué au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander, sans délai, l'extension du présent accord, l'UCV étant chargée des formalités à accomplir.

Accord du 19 avril 2019

[Étendu par arr. 23 déc. 2019, JO 10 janv. 2020]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UCV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

GGT CSD ;

FEC - FO.

Cet accord abroge l'accord du 15 mars 2012 relatif à la création d'une section professionnelle paritaire dont les dispositions sont désormais obsolètes.

I. Création d'une section professionnelle paritaire

Les partenaires sociaux des grands magasins et magasins populaires demandent au conseil d'administration de L'OPCOMMERCE la création d'une section professionnelle paritaire (SPP).

a) Mission

Cette instance a pour mission de proposer au conseil d'administration de l'OPCO les priorités et les critères de financement des formations définis par la branche.

b) Composition et modalités de fonctionnement

La composition de la section professionnelle paritaire et celle de son bureau sont identiques à celles de la CPNEFP de la branche. Elle se réunit aux mêmes dates que cette dernière.

Les modalités de fonctionnement de la SPP sont identiques à celles de la CPNEFP.

c) Champ d'application

Cette section professionnelle paritaire couvre l'ensemble des entreprises entrant dans le champ de la convention collective des grands magasins et magasins populaires (brochure 3082, IDCC 2156).

II. Date d'application, publicité et extension

Les dispositions du présent accord sont applicables immédiatement à l'issue du délai d'opposition.

Conformément à l'article D. 2231-2 du Code du Travail, le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la Direction Générale du Travail.

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

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, l'Union du Grand Commerce de Centre-Ville étant chargé des formalités à accomplir à cette fin.

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

Accord du 18 avril 2019

[Étendu par arr. 17 fevr. 2020, JO 22 fevr., applicable à l'issue du délai d'opposition avec effet à la date de dépôt]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UCV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT Services.

Préambule

Dans le cadre de l'application de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, les partenaires sociaux de la branche des grands magasins et magasins populaires décident de la création de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI).

Cette instance se substitue à celle visée à l'article 15 du texte de la convention collective intitulée «Commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation».

Cet accord s'applique aux rapports entre employeurs et salariés, sur le territoire national, y compris les DROM-COM (départements et régions, et collectivités d'outre-mer)

Il est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des Grands magasins et Magasins populaires.

Ce texte étant relatif au fonctionnement général des instances paritaires de la branche, il ne contient pas de disposition spécifique destinée aux entreprises de moins de 50 salariés.

La CPPNI est domiciliée au siège de l'union du grand commerce de centre-ville (UCV) qui en assure le Secrétariat.

Article 1 Missions de la CPPNI

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, les missions de cette commission sont notamment les suivantes :

- Elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- Elle assure l'ensemble des négociations paritaires dont l'objectif est de modifier ou de faire évoluer la convention collective ;
- Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I^{er} et III du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} de la troisième partie, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées. Une copie de ce rapport est transmise à chaque organisation syndicale représentative de la branche ;
- Elle rend 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. Elle peut également être saisie à la demande d'une organisation syndicale ou patronale représentative de la branche ;
- Elle peut également exercer les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 code du

travail ;

— Elle tient enfin à disposition de ses membres les copies des accords de branche et des éventuels récépissés de dépôts de ces derniers.

Article 2 Composition de la CPPNI

La commission est composée paritairement d'un collège employeur et d'un collège salarié.

En tant que membres de la CPPNI, et lorsqu'ils travaillent dans des entreprises de la branche, les représentants de ce second collège bénéficient de la protection prévue par les dispositions légales applicables aux délégués syndicaux en cas de licenciement.

2.1 Pour les réunions de négociation de branche

Le collège salarié est composé des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche.

Chacune de ces organisations syndicales compose sa délégation dans les conditions prévues à l'article 3.2 du texte de base la convention collective.

La composition de la délégation patronale doit représenter la diversité des entreprises de la branche. Elle n'excédera pas le nombre maximum de représentants de l'ensemble du collège salarié.

2.2 Pour les autres instances paritaires de la branche

En dehors des réunions de négociation de branche, dont l'objectif est de modifier ou de faire évoluer la convention collective, cette commission est composée de la façon suivante :

— Un collège «salariés» comprenant, pour chacune des organisations syndicales représentatives, deux titulaires et deux suppléants

— Un collège «employeurs» comprenant un nombre égal de membres.

La présence de 3/5 au moins de membres de la commission est requise pour la validité des délibérations sous réserve de parité des collèges.

Peuvent participer aux réunions les titulaires et leurs suppléants.

Un membre salarié ou employeur ne peut participer à un vote relatif à un différend concernant une entreprise qui l'emploie. Il pourra néanmoins assister à la réunion.

Dans le cas où un des suppléants n'est pas salarié de cette entreprise, il peut participer au vote à la place du titulaire de la même organisation syndicale représentative.

Les membres titulaires et suppléants sont destinataires des convocations et des documents liés à ces réunions.

Article 2.3 Bureau

La CPPNI est également composée d'un bureau, sauf pour les réunions de négociation de branche qui sont directement soumises aux règles de représentativité légales.

Ce bureau est désigné comme suit : tous les 2 ans, la commission choisit parmi ses membres un président et un vice-président.

À chaque renouvellement, la répartition des postes se fait alternativement et paritairement entre l'organisation patronale et les organisations syndicales de salariés.

Les membres du bureau sont désignés par leur collège.

Le président et le vice-président représentent la commission dans le cadre de ses activités.

Le président et le vice-président assurent la tenue des réunions, la préparation et l'exécution des décisions de la commission. Ils prépareront les ordres du jour des séances.

Les organisations syndicales de chaque collège doivent être représentatives dans la branche pour siéger au sein de cette instance.

Article 3 Fonctionnement de la CPPNI

Article 3.1 Périodicité des négociations

Sauf volonté expresse et unanime des parties, la commission paritaire se réunit au moins six fois par an dans le cadre des négociations mentionnées par la loi, et dans les conditions prévues par la convention collective.

Elle se réunit également à la demande d'au moins trois de ses membres.

Elle définit son calendrier dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du code du travail.

La convocation et les documents de travail des réunions de négociation de branche seront envoyés au moins 8 jours avant la tenue des réunions, sous réserve que le délai entre deux réunions soit supérieur à 15 jours.

Article 3.2 Validité des décisions

Article 3.2.1 Pour les réunions de négociation de branche

Pour les négociations paritaires de branche, relatives à la convention collective, la validité des accords de branche est directement soumise aux dispositions légales et réglementaires.

Article 3.2.2 Pour les autres instances paritaires

En dehors des réunions de négociation de branche, dont l'objectif est de modifier ou de faire évoluer la convention collective, les décisions tiennent également compte de la représentativité des organisations syndicales et patronales selon les règles prévues par le code du travail.

Lorsque la CPPNI, réunie à des fins d'interprétation, parvient à une décision, un procès-verbal en est dressé ; il est signé des membres de la commission ainsi que des parties ou, le cas échéant, de leurs représentants. Si elle ne parvient pas à dégager de décision majoritaire, un procès-verbal de désaccord faisant état des différentes positions est rédigé.

Les procès-verbaux précités sont notifiés aux parties.

Article 3.3 Procédure de transmission des accords

Les accords d'entreprise signés doivent être adressés à la commission par voie électronique et par voie postale.

L'envoi par voie électronique comprend une copie de l'accord signé et une version non numérisée de ce dernier.

— L'adresse électronique de la CPPNI est la suivante :

contact@ucv.com

— L'adresse postale de la CPPNI est actuellement la suivante :

CPPNI Grands magasins et magasins populaires

C/O UCV 13, rue La Fayette 75009 Paris

À la réception d'un accord d'entreprise, le secrétariat de la CPPNI en accuse réception et le communique aux membres de cette commission.

Article 3.4 Procédure spécifique de la saisine pour interprétation

Les difficultés d'interprétation sont adressées au secrétariat de la CPPNI cumulativement par courrier recommandé avec demande d'avis de réception et par courrier électronique.

Le dossier de saisine est composé des éléments suivants :

— L'indication du ou des textes sur lesquels doit porter l'interprétation

— Une note précisant les difficultés d'interprétation rencontrées.

Si le dossier de saisine ne comporte pas les documents indiqués ci-dessus, le secrétariat de la commission demande à l'auteur de la saisine de le compléter.

Lorsque le dossier est complet, le secrétariat de la CPPNI :

— Procède à la convocation des membres de la commission par courrier physique ou par voie électronique au moins quinze jours avant la date de la commission. Ces membres sont destinataires de la copie de l'ensemble du dossier de saisine.

— Informe l'auteur de la saisine par courrier physique ou électronique de la date du point de départ du délai dont dispose la commission pour rendre un avis.

Ce délai est de deux mois. Il court à compter du lendemain du jour auquel aura été signifiée⁽¹⁾ au demandeur la bonne réception du dossier complet.

⁽¹⁾ Date d'envoi du courrier physique ou électronique.

Avant de rendre un avis, la commission peut demander tout supplément d'information à l'auteur de la saisine. Un nouveau délai de deux mois court alors à compter de la notification au demandeur de la bonne réception des infor-

mations demandées.

Article 4 **Préparation des réunions**

Une salle est mise à disposition du collège salarié le jour des réunions ou, le cas échéant, la veille, pour permettre la préparation de ces dernières.

La durée de mise à disposition peut correspondre au maximum à la durée prévue de la ou des réunions préparées. Les frais de restauration et d'hébergement inhérents à une réunion préparatoire qui doit avoir lieu la veille de la CPPNI ne sont pas à la charge des salariés membres de cette commission.

Article 5 **Date d'application, durée de validité et clause de révision**

Ces dispositions sont applicables à l'issue du délai d'opposition avec effet à la date de dépôt du présent accord.

Ce dernier est conclu pour une durée indéterminée.

L'accord fera l'objet d'un bilan de son application à l'issue d'un délai de deux ans à compter de son extension. Si des adaptations sont nécessaires, une négociation relative à l'actualisation de son contenu sera engagée à l'issue de ce bilan.

Dès son entrée en vigueur, cet accord se substitue à l'article 15 du texte de base de la convention collective intitulé «Commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation» qu'il abroge.

Article 6 **Publicité**

Le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la Direction Générale du Travail.

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

Article 7 **Extension**

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, l'UCV étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Emploi des personnes en situation de handicap **Accord du 17 avril 2024**

[Étendu par arr. 13 déc. 2024, JO 24 déc., applicable à compter du premier jour du mois civil qui suit la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UCV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE-CGC.

Préambule

Le présent accord a pour objectif d'améliorer l'emploi, l'intégration et le maintien des personnes en situation de handicap dans les entreprises de la branche des grands magasins et des magasins populaires.

L'article L. 114 du code de l'action sociale et des familles définit le handicap : «Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant».

Selon l'article L. 5213-1 du code du travail, «est considéré comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique».

Pour les entreprises d'au moins 20 salariés, le code du travail assujettit les employeurs à une obligation d'emploi de travailleurs handicapés¹. Les bénéficiaires de cette obligation, dont la liste est prévue à l'article

¹ Article L. 5212-2 du code du travail.

L. 5212-1 du même code, doivent représenter 6 % de l'effectif de l'entreprise.

Les grands magasins et magasins populaires sont déjà sensibilisés et fortement impliqués dans l'emploi des salariés handicapés. En effet, le taux d'emploi de la branche, 6,36 % en 2022², est supérieur à l'obligation légale fixée à 6 % des effectifs des entreprises comptant au moins 20 salariés.

² Agefiph : données DOETH URSSAF 2022, données brutes déclaratives non contrôlées

Les parties signataires rappellent que la politique en faveur des personnes en situation de handicap doit chercher à privilégier l'embauche directe et le maintien dans l'emploi. Le présent accord prévoit ainsi des mesures visant à :

- favoriser l'accueil, l'intégration et le maintien dans l'emploi des salariés handicapés ;
- faciliter et encourager les personnes à déclarer leur situation de handicap à leur employeur,
- prévenir les inaptitudes pour favoriser le maintien et le reclassement dans l'emploi ;
- changer le regard sur le handicap.

Article 1 Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises qui exercent l'activité de grand magasin et magasin populaire, définis à l'article 1-1 de la convention collective nationale des grands magasins et magasin populaire du 20 décembre 2001.

Les entreprises de moins de 50 salariés sont également concernées par le présent accord, à l'exception des entreprises dont l'effectif est inférieur à 20 salariés.

Article 2 Accès à l'emploi et recrutement

Les parties signataires rappellent qu'aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de promotion ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, et qu'aucun salarié ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, en raison de son handicap.

Le recrutement des personnes en situation de handicap s'effectue sur tous les postes ouverts au recrutement répondant aux besoins des entreprises. Les entreprises s'engagent à ce que le processus de recrutement, qu'il soit interne ou externe, favorise le recrutement de salariés handicapés dans l'ensemble des services de l'entreprises, et dans le respect des conditions d'aptitudes particulières exigées pour occuper certains emplois.

Elles rappellent que trois types d'emplois exigeant des conditions particulières (ECAP) ont été identifiés dans la branche³ : les vendeurs polyvalents des grands magasins (553b) les agents civils de sécurité et de surveillance (534a) et les pompiers (533a). Les représentants des salariés et des employeurs de la branche, réunis les 17 avril, 21 mai et 19 juin 2019 dans le cadre de l'article 67, 17

³ Article D. 5212-5 du code du travail

^o, V de la loi n° 2028- 771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, ont préconisé le maintien de cette liste d'emplois⁴.

⁴ Relevé de conclusions du 5 août 2019

Pour développer le recrutement de salariés handicapés, les employeurs diffuseront leurs offres d'emploi auprès de réseaux et organismes en lien avec les personnes en situation de handicap, et pourront mettre en place des partenariats avec ces organismes.

Par ailleurs, pour lutter contre les préjugés et les discriminations, notamment lors des recrutements, l'ensemble des acteurs des ressources humaines sont formés sur le sujet du handicap.

Article 3 Accueil et intégration des salariés handicapés

Les parties signataires considèrent que pour faciliter l'accueil et l'intégration des salariés handicapés, les salariés doivent être sensibilisés sur le handicap et les comportements à adopter.

Les mesures spécifiques d'accueil et d'accompagnement prévues sont mises en œuvre sous réserve de l'accord préalable et explicite du salarié handicapé sur la communication au collectif de travail de sa situation de handicap.

Dans le cadre du parcours d'intégration des salariés mis en place par les entreprises au cours de la période d'essai, le salarié handicapé est accueilli et accompagné par un salarié de l'entreprise formé. Pour suivre l'intégration au sein de l'entreprise, un temps d'échange est prévu entre le responsable hiérarchique et le salarié handicapé, avec la présence du salarié accompagnant, si le salarié handicapé le souhaite.

Les responsables et l'ensemble des acteurs des ressources humaines sont formés à l'accompagnement des salariés handicapés ainsi qu'à l'accompagnement de salariés pour lesquels une situation de handicap surviendrait en cours de carrière.

Pour sensibiliser tout au long de l'année les salariés à la question du handicap, ils sont informés, via des supports

internes (site internet, note d'information...), sur la politique handicap de l'entreprise, sur l'insertion et le maintien en emploi des salariés handicapés.

Article 4 **Maintien en l'emploi des salariés handicapés**

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Il veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes⁵.

⁵ Article L. 4121-1 du code du travail

a **Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)**

Tout salarié pouvant être confronté à une situation de handicap au cours de sa carrière professionnelle, les parties signataires considèrent qu'il est nécessaire d'informer les salariés sur la démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Elles rappellent que seul le salarié peut prendre la décision d'engager une procédure de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. Toutefois, la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et la connaissance par l'employeur de cette qualité, permet au salarié concerné de bénéficier des mesures prévues pour ces salariés.

Pour accompagner les salariés dans les démarches de renouvellement de la demande de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et les informer de l'expiration de cette reconnaissance au cours de l'année ou elle prend fin, un suivi de la validité des reconnaissances de la qualité de travailleur handicapé est réalisé par l'employeur.

Pour faciliter l'accomplissement des formalités visant à reconnaître la qualité de travailleur handicapé, tout salarié engagé dans cette démarche bénéficie, sur présentation des justificatifs afférents, d'une autorisation d'absence d'une journée, ou de deux demi-journées, par an pour effectuer les démarches administratives ou honorer un rendez-vous médical en vue de la reconnaissance ou du renouvellement de la qualité de travailleur handicapé.

Pour une bonne organisation du travail, le salarié informe son employeur de son absence en respectant un délai de prévenance minimal de deux semaines, sauf autre délai fixé d'un commun accord, et remet les justificatifs afférents à cette absence.

L'autorisation d'absence qui n'est pas prise au cours d'une année n'est pas reportée sur une autre année.

b **Aménagement du poste de travail**

Les entreprises recherchent les solutions les plus adaptées à la situation des salariés concernés. Les différents aménagements et adaptations du poste de travail pourront être réalisées avec l'appui d'éventuels experts (ergonomes), et des équipements spécifiques adaptés au handicap acquis.

Les salariés handicapés bénéficient d'un accès prioritaire à la formation pour accompagner un changement de poste. Les entreprises pourront faciliter l'accès au télétravail en fonction de leurs dispositions internes.

c **Prévention des inaptitudes**

Si l'employeur a connaissance de la situation de handicap dès l'embauche du salarié, il en informe le médecin du travail pour qu'il soit reçu et puisse, le cas échéant, préconiser d'éventuelles adaptation ou aménagement du poste de travail, et fixer la périodicité des visites médicales à venir.

Pour anticiper et organiser la reprise du travail, le salarié handicapé absent pour des raisons de santé depuis plus de 30 jours est informé qu'il peut bénéficier d'une visite médicale de pré-reprise auprès du médecin du travail.

Par ailleurs, lorsqu'un salarié handicapé est confronté à des arrêts de travaux répétés en raison de son état de santé, un temps d'échange avec une personne du service des ressources humaines lui est proposé pour faire le point sur sa situation professionnelle et sur les modalités de prise en charge de son handicap.

d **Reclassement**

En cas de réorientation professionnelle d'un salarié déclaré inapte à son poste de travail et afin de faciliter son reclassement interne, il lui sera proposé un bilan de compétence, s'il le souhaite. Dans ce cas, le bilan de compétence est financé par l'entreprise dans la limite de 2 000 euros TTC.

Article 5 **Autorisation d'absence pour soigner un enfant handicapé**

Les entreprises qui n'ont pas mis en place de dispositif de dons de jours de repos, ou tout autre dispositif ayant

le même objet ou la même finalité, accorderont deux journées d'absence rémunérées par année civile au salarié qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de vingt ans atteint d'un handicap d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

La particulière gravité du handicap ainsi que le caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants sont attestés par un certificat médical détaillé, établi par le médecin qui suit l'enfant au titre du handicap.

Pour bénéficier de cette autorisation d'absence, le salarié en fait la demande écrite en respectant un délai de prévenance minimal de deux semaines, sauf autre délai prévu par l'entreprise. À cette demande est jointe l'attestation médicale justifiant du caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants.

Les journées d'absence rémunérées qui ne sont pas prises au cours d'une année civile ne sont pas reportées sur une autre année. Elles ne sont pas cumulables avec l'autorisation d'absence prévue à l'article L. 3142-4, 6^o du code du travail, ni avec le dispositif de don de jours de repos prévu aux articles L. 1225-65-1 et suivants du même code, ou avec tout autre dispositif ayant le même objet ou la même finalité.

Article 6 **Formation des salariés handicapés**

Les salariés handicapés bénéficient d'actions de formation au même titre que tous les salariés de l'entreprise.

Pour une égalité d'accès à la formation professionnelle, les conditions matérielles et techniques permettant de dispenser les formations aux salariés handicapés sont adaptées, en cas de nécessité, à leur handicap.

Par ailleurs, les salariés handicapés peuvent bénéficier des formations qui sont nécessaires à compenser leur handicap dans l'exercice de leur activité professionnelle.

Article 7 **Recours aux structures du secteur adapté**

Des personnes en situation de handicap peuvent être amenées, momentanément ou durablement, à exercer une activité professionnelle dans un environnement adapté à leurs possibilités. Afin de favoriser leur accès et leur maintien en emploi, les entreprises de la branche sont invitées à avoir recours à la sous-traitance de travaux ou des services avec des entreprises adaptées (EA) ou des établissements et services d'aide par le travail (ESAT).

Article 8 **Communication et sensibilisation**

Pour lutter contre les stéréotypes et les préjugés, les actions d'information, de sensibilisation et de communication sont essentielles. Elles peuvent modifier progressivement les comportements et accélérer l'intégration des travailleurs handicapés au sein des entreprises. Les partenaires sociaux pourront ainsi diffuser les outils mis à disposition des entreprises par l'Agefiph.

Les stipulations du présent accord seront diffusées à l'ensemble des salariés des entreprises de la branche.

Article 9 **Entreprises de moins de 50 salariés**

Compte tenu de l'objet du présent accord, il est applicable selon les dispositions prévues à l'article 1^{er}.

Article 10 **Durée et application de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Un bilan de son application sera réalisé deux ans puis quatre ans après son entrée en vigueur, et les parties se réuniront conformément à l'article L. 2241-1 du code du travail.

Le présent accord est applicable à compter du premier jour du mois civil qui suit la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel.

Article 11 **Dépôt et extension**

Le présent accord est notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément aux dispositions prévues par le code du travail.

À l'expiration du délai d'opposition, il sera déposé à la Direction Générale du Travail conformément aux dispositions législatives en vigueur. Un exemplaire sera communiqué au Secrétariat-greffé du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander, sans délai, l'extension du présent accord auprès du Ministre chargé du travail, conformément aux dispositions du code du travail, l'UCV étant chargée des formalités à accomplir.

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Accord du 15 avril 2025

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil qui suit la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UCV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGC.

Préambule

Les parties signataires reconnaissent que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la mixité dans les emplois des différents métiers et catégories professionnelles, qui est source de complémentarité, est facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et de dynamisme pour les entreprises et les salariés.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'article L. 2241-1 du code du travail.

Les parties signataires affirment leur volonté d'inscrire le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les relations individuelles et collectives du travail, avec pour ambition de remédier aux inégalités constatées, lever les freins à la mixité et lutter contre les agissements sexistes.

Les entreprises souhaitent offrir les mêmes possibilités d'accès à l'emploi, à l'évolution professionnelle, à la formation et à la mobilité, à tous les salariés ayant des compétences ou qualifications et des expériences professionnelles égales. Le critère de sexe ne doit intervenir à aucun moment dans les politiques internes. Elles veillent au développement d'une réelle égalité entre les femmes et les hommes.

Les femmes constituent une part importante des effectifs de la branche¹

¹ Données Dares 2022 : répartition par sexe, CSP et temps partiel.

, qui comprennent 65 % de femmes et 35 % d'hommes répartis de la façon suivante :

	Employés	Agents de maîtrise	Cadres
Femmes	76 %	8,5 %	15,4 %
Hommes	73,2 %	8 %	18,8 %

La part des salariés travaillant à temps partiel est de 21,1 %, avec 24,4 % de femmes et 14,8 % d'hommes. Par catégorie professionnelle, ils sont répartis de la façon suivante :

	Employés	Agents de maîtrise	Cadres
Femmes	49,3 %	6,4 %	4,9 %
Hommes	26,4 %	3,1 %	3,9 %

S'agissant de la formation, il est constaté que la répartition par sexe des salariés sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation et celle des salariés ayant bénéficié d'une action de formation dans le cadre du plan de développement des compétences, correspond à la proportion des autres salariés²

² Données L'Opcommerce 2023 : 34 % d'hommes et 66 % de femmes en apprentissage, 40 % d'hommes et 60 % de femmes sous contrat de professionnalisation, 40 % d'hommes et 60 % de femmes bénéficiaires du plan de développement des compétences

L'objectif du présent accord est de supprimer ou, à défaut, de réduire dans la mesure du possible, les déséquilibres ou différences constatés, en associant des indicateurs.

Il est ainsi décidé des mesures en matière de recrutement, promotion professionnelle et déroulement de carrière, formation professionnelle, rémunération, organisation et aménagement du temps de travail, articulation vie privée-vie professionnelle, prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes.

Article 1 ***Champ d'application***

Le présent accord s'applique aux entreprises qui exercent l'activité de grand magasin et magasin populaire, définie à l'article 1-1 de la convention collective nationale des grands magasins et magasins populaires du 20 décembre 2001.

Article 2 ***Recrutement***

a ***Mixité des embauches***

Afin d'assurer un recrutement équilibré entre les femmes et les hommes, les entreprises appliquent des critères objectifs de recrutement. Les critères objectifs retenus pour le recrutement sont fondés principalement sur les compétences, l'expérience professionnelle et les diplômes ou qualifications ; le sexe ou la situation de famille ne sont pas pris en compte.

Au cours des entretiens de recrutement, l'employeur ne peut demander que des informations ayant un rapport direct avec l'exercice de l'emploi pour apprécier les compétences d'un candidat et ses aptitudes à occuper ludit emploi. Les offres d'emplois, qu'elles soient diffusées en interne ou externe, sont libellées de manière neutre, objective et sans terminologie discriminante, pour s'adresser indifféremment aux femmes et aux hommes.

Le processus de recrutement se déroule dans les mêmes conditions et selon des critères de sélection identiques entre les femmes et les hommes, sans discrimination. Il vise à assurer les mêmes chances d'accès à tous les métiers pour les femmes et les hommes, qu'il s'agisse d'un recrutement interne ou externe.

Les entreprises s'engagent à sensibiliser les salariés chargés du recrutement aux déséquilibres éventuels constatés, stéréotypes de genres et enjeux de la mixité, à leur entrée dans ces fonctions. Elles sont également invitées à sensibiliser les managers à la mixité et à la non-discrimination.

La rémunération à l'embauche est liée au niveau de formation et d'expérience acquis et ne tient compte, d'aucune manière, du sexe de la personne recrutée.

b ***Objectif d'équilibre dans les recrutements***

Les entreprises veillent à tendre vers l'équilibre des recrutements entre les femmes et les hommes, à compétence, expérience et profil équivalents, pour les CDI et les CDD, sous réserve des capacités du marché du travail.

En cas de déséquilibre entre les femmes et les hommes, l'entreprise met en œuvre des mesures de progression, conformément aux textes en vigueur.

L'indicateur de suivi des recrutements est le nombre de salariés femmes et hommes recrutés par niveau de la classification sur l'effectif total.

Article 3 ***Promotion professionnelle, déroulement de carrière***

a ***Égalité dans l'évolution professionnelle***

L'accès à la formation professionnelle est un facteur essentiel de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le développement de leur carrière.

Les entreprises veillent à ce que promotion et parcours professionnels soient fondés sur des critères objectifs, comme les compétences, l'expérience et la performance.

Femmes et hommes doivent être en mesure d'avoir accès aux mêmes parcours professionnels et de bénéficier des mêmes possibilités d'évolution de carrière, y compris pour les postes à responsabilité.

Lorsqu'un poste est vacant ou créé, les entreprises s'engagent à en informer les salariés.

Les entreprises veillent à ce que la situation familiale des salariés ne soit pas un obstacle à l'évolution de leur carrière professionnelle, comme les aménagements d'horaires qui peuvent être accordés à certains salariés pour concilier la vie professionnelle et la vie privée.

Par ailleurs, un entretien doit être proposé au salarié avec son responsable hiérarchique ou une personne du service des ressources humaines pour aborder les points suivants :

- Avant le départ en congé maternité ou d'adoption, et en congé parental d'éducation :*
 - La date de début du congé la date présumée du retour dans l'entreprise ;*
 - La prise des congés payés acquis, des jours RTT... ;*

-
- Pour le congé de maternité ou d'adoption, les souhaits éventuels de prendre un congé parental d'éducation total, ou partiel, pour pouvoir réfléchir, en amont, à l'organisation du service au retour du congé de maternité ;
 - L'avancement des travaux ou dossiers en cours et leur transmission pour suivi ;
 - Dans le mois de la reprise, au retour du congé maternité ou d'adoption, et du congé parental d'éducation :
 - Le temps de travail et les conditions de travail ;
 - Les besoins en formation seront vus dans le cadre de l'entretien professionnel.

L'indicateur est le nombre de congé de maternité, d'adoption, parental d'éducation et le nombre de d'entretien au retour de ces congés, en distinguant les femmes et les hommes.

b **Accès des femmes aux postes à responsabilité**

Pour développer l'égalité entre les sexes à tous les niveaux de responsabilité, différents leviers peuvent être mis en place par les entreprises, comme faire connaître en interne les postes disponibles et d'étudier systématiquement les candidatures internes sur les postes ouverts au recrutement.

Elles veillent à rédiger les descriptifs des activités des emplois de façon neutre pour favoriser l'égalité dans l'évolution des salariés.

Lorsque les salariés expriment des souhaits d'évolution lors des entretiens professionnels, les entreprises veillent à les prendre en compte et à leur proposer des évolutions ou des mobilités entre les filières.

c **Mobilités entre les filières**

Le risque de «cloisonnement» au sein d'une filière peut constituer un frein à l'évolution professionnelle des salariés.

Pour faciliter les évolutions professionnelles et favoriser la mobilité inter-filières, les entreprises communiquent la liste des postes ouverts au recrutement, par tout moyen accessible aux salariés.

d **Entretien professionnel**

La mise en œuvre des entretiens professionnels doit être de nature à permettre une évolution professionnelle fondée exclusivement sur les compétences, et les aptitudes professionnelles des salariés, indépendamment de leur sexe et de leur temps de travail ou de tout autre critère discriminant.

L'indicateur de suivi des promotions professionnelle est le nombre de salariés femmes et hommes qui ont changé de niveau de classification.

Article 4 **Formation**

a **Garantir l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle, quel que soit le type de formation**

L'accès à la formation professionnelle est un facteur essentiel de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le développement de leur carrière. La formation est un outil susceptible de faire évoluer les femmes vers des métiers occupés majoritairement par des hommes, et inversement.

La formation professionnelle participant à l'évolution des emplois, chaque entreprise veille à ce que les actions de formations dispensées soient équilibrées tant dans leur volume que dans leur contenu, au regard de la répartition des effectifs femmes et hommes.

b **Prendre en compte les contraintes familiales**

Les employeurs veilleront à ce que les contraintes familiales ne constituent pas un obstacle à l'accès aux actions de formation proposées aux salariés, dans le respect de l'équilibre vie professionnelle et vie privée.

Pour améliorer l'accès aux formations des salariés ayant des obligations familiales, les entreprises sont incitées à mettre en place des actions comme :

- La limitation des déplacements, locaux plutôt que régionaux ou nationaux, pour suivre une formation ;
- L'organisation des formations en magasin, le développement de la formation à distance ;
- La communication au salarié des conditions d'organisation de la formation à laquelle il doit participer.

L'indicateur de suivi relatif à la formation professionnelle est le nombre de salariés femmes et hommes qui ont suivi une formation par rapport au nombre total des salariés.

Article 5 **Rémunération**

a **Principe d'égalité**

Les parties signataires rappellent le principe selon lequel l'employeur est tenu d'assurer, pour un même travail, à ancienneté égale et pour un même niveau de compétences, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

La rémunération comprend le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de son emploi. Les différents éléments composant la rémunération sont établis selon des normes identiques pour les femmes et pour les hommes. Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelles ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, sont établis selon le principe d'égalité de rémunération.

b **Réduction des écarts de rémunération**

Les employeurs effectuent chaque année la comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes et prennent si nécessaire les mesures de rattrapage ou de rééquilibrage résultant de cette comparaison.

Les différences de salaire de base et de rémunération éventuellement constatées doivent reposer sur des critères objectifs, pertinents et vérifiables non liés au sexe.

L'employeur corrige les écarts de salaire non expliqués au moyen de mesures adaptées.

c **Garantie d'évolution salariale au retour de congé de maternité ou d'adoption**

Au retour du congé de maternité ou d'adoption, les entreprises veillent à l'application de la garantie salariale conformément aux articles L. 1225-26 et L. 1225-44 du code du travail.

L'indicateur est le nombre de congé maternité ou d'adoption et le nombre d'application de la garantie salariale.

Article 6 **Organisation et aménagement du travail**

Les parties signataires rappellent le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel en termes de carrière, de salaire et de rémunération.

Afin de renforcer les possibilités de passer sur un emploi à temps plein ou à temps partiel, les entreprises s'engagent à donner une priorité de passage à temps plein aux salariés à temps partiel lorsqu'un poste à temps complet se libère, et inversement.

Les employeurs veillent à ce que les modalités d'organisation de travail du salarié, notamment l'aménagement des horaires ou les pratiques de management, ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination dans son évolution de carrière.

L'entretien professionnel peut être l'occasion d'évoquer les questions liées à la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle, notamment en recherchant des solutions adaptées telles que des aménagements du temps de travail.

Article 7 **Articulation vie privée - vie professionnelle**

Pour améliorer l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale des femmes et des hommes, l'employeur veille à adapter l'organisation du travail en facilitant par exemple le travail à temps partiel «choisi» sans conséquence négative sur l'évolution professionnelle, ou en organisant les réunions pendant les horaires habituels de travail des salariés concernés.

Pour favoriser la mixité des emplois, les salariés ont le droit de se déconnecter en dehors de leurs horaires habituels de travail et de ne pas traiter les courriels ou répondre aux appels téléphoniques.

Pour la rentrée scolaire, les employeurs veillent à permettre, aux salariés qui le souhaitent, d'accompagner leur enfant jusqu'à la classe de sixième incluse (aménagement des horaires, prise de RTT ou congés payés...).

Article 8 **Prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes**

Les parties signataires rappellent conformément aux dispositions du code du travail, notamment les articles L. 1153-1 et suivants du code du travail, qu'aucun salarié ne doit subir des faits :

- Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

- Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Elles rappellent leur volonté de lutter contre tout type de harcèlement susceptible de survenir au sein de l'entreprise et notamment le harcèlement en raison du sexe. Dans ce cadre, pour prévenir ce type de situation et favoriser des relations de travail fondés sur le respect mutuel, les salariés sont sensibilisés aux agissements sexistes et à leurs conséquences.

Pour prévenir, agir et lutter contre les faits de harcèlement sexuel au travail, un ou plusieurs référents harcèlement sexuel sont désignés, en fonction l'organisation de chaque entreprise :

- Un référent harcèlement sexuel homme et un référent harcèlement sexuel femme sont désignés par le comité social et économique parmi ses membres, le salarié ne peut saisir qu'un seul des référents désignés ;

- Dans les entreprises d'au moins 250 salariés, il est également désigné un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

L'employeur s'assure que nul ne subit d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Un guide pratique et juridique intitulé «Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner» a été réalisé par la Direction générale du travail ; il est téléchargeable sur le site du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion.

Article 9 **Entreprises de moins de 50 salariés**

Le présent accord visant à garantir des droits au niveau de la branche, et ce quel que soit l'effectif des entreprises, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés.

Article 10 **Durée application de l'accord et suivi**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il est applicable à compter du premier jour du mois civil qui suit la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel.

Les stipulations du présent accord seront diffusées à l'ensemble des salariés.

Cet accord fera l'objet d'un suivi annuel de sa mise en œuvre par l'examen des indicateurs sexués définis dans le panorama de branche, établi par l'observatoire des métiers de la branche hébergé au sein de l'Opcommerce.

Article 11 **Dépôt et extension**

Le présent accord est notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément aux dispositions prévues par le code du travail.

À l'expiration du délai d'opposition, il sera déposé à la Direction Générale du Travail conformément aux dispositions législatives en vigueur. Un exemplaire sera communiqué au Secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander, sans délai, l'extension du présent accord auprès du Ministre chargé du travail, conformément aux dispositions du code du travail, l'UCV étant chargée des formalités à accomplir.

