
Boissons : distributeurs conseils hors domicile (distributeurs CHD)

BROCHURE JO 3121

IDCC 1536

Convention collective nationale du 15 décembre 1971

[Étendue par arrêté du 4 janvier 1974, JO 20 janvier 1974]

[Mise à jour par accord du 21 novembre 1988 étendu par arrêté du 2 novembre 1989, JO 14 novembre 1989]

[Ancienne CCN « Boissons (entrepositaires - grossistes) » devenue CCN « Distributeurs Conseils Hors Domicile » par avenant n° 01-1 du 27 mars 2001 étendu par arrêté du 10 avril 2002, JO 23 avril 2002 applicable à compter de la date d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale des boissons (F.N.B.).

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération générale agroalimentaire (C.F.D.T.-F.G.A.) ;

Fédération nationale (C.F.T.C.) des travailleurs de l'alimentation, du tourisme, des loisirs, du spectacle, des hôtels restaurants, bars, cantines et employés de maison ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des secteurs connexes (F.O.-F.G.T.A.) ;

Confédération nationale des salariés de France (C.N.S.F.) ;

Fédération nationale des personnels d'encadrement des industries et commerces agricoles et alimentaires (F.N.C.A.-C.C.C.).

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Chapitre I Principes généraux

Article 1.0 Déclaration préliminaire

Les questions sociales traitées par la présente convention collective nationale ou ses avenants nationaux, régionaux ou locaux sont de deux natures :

— les premières, d'ordre général, intéressant l'ensemble des grossistes et entrepositaires sur le plan national et qui font l'objet de la présente convention collective ;

— les secondes, d'ordre particulier, traitées par des avenants régionaux, locaux ou d'entreprise, qui pourront adapter ou compléter cette convention collective ou certaines de ses dispositions, compte tenu des conditions particulières de travail de la région, de la localité ou de l'entreprise conformément aux dispositions prévues par la loi du 11 février 1950. Elles concernent principalement, sans pour autant mettre en cause les clauses générales de la présente convention :

— les conditions particulières de travail et de rémunération ;

— les barèmes de salaires garantis régionaux.

Article 1.1 (d origine) Objet et champ d'application

(Modifié par avenant n° 1-95 du 28 novembre 1995, non étendu)

La présente convention collective règle les rapports entre employeurs et salariés des entreprises dont l'activité principale est le commerce en gros, l'entreposage, la distribution, l'importation et l'exportation de boissons, et à titre accessoire la production et le conditionnement de boissons rafraîchissantes sans alcool.

Ces entreprises ont en général le code NAF513 J précisé par le code risque accident du travail 513 J.B (commerce en gros de boissons hormis vins et spiritueux).

Les clauses de la présente convention concernent tous les salariés des entreprises entrant dans le champ d'application défini ci-dessus.

Article 1.1 (nouveau)

(Résultant de l'avenant n° 01-1 du 27 mars 2001 étendu par arrêté du 10 avril 2002, JO 23 avril 2002, ayant exclu de l'extension les dispositions du présent article en raison du chevauchement avec la CCN des vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France)

La présente convention collective règle les rapports entre employeurs et salariés des entreprises dont l'activité principale est le commerce en gros de toutes boissons alcoolisées ou non (NAF 51.3 J) à l'exclusion des entreprises dont l'activité principale est le « commerce de gros de vins et spiritueux exclusivement » et celles dont l'activité est « les traitements œnologiques et la mise en bouteilles associés au commerce de gros ».

Les clauses de la présente convention concernent tous les salariés des entreprises entrant dans le champ d'application défini ci-dessus.

Article 1.2 Durée de la convention

La présente convention a été conclue pour une première période se terminant le 31 décembre 1972.

Elle se poursuit d'année civile en année civile par tacite reconduction sauf dénonciation dans les conditions prévues à l'article 1.4 ci-après.

Article 1.3 Révision de la convention

Chaque partie signataire peut demander la révision de la présente convention et le cas échéant de ses annexes, dans le courant du dernier trimestre civil de chaque année. Toute demande de révision devra être portée, par lettre recommandée avec avis de réception, à la connaissance des autres parties contractantes ; elle devra comporter l'indication des points dont la révision est demandée et des propositions formulées en remplacement. Les discussions devront commencer au plus tard dans le délai d'un mois suivant la date de réception de la lettre de notification.

Pendant toute la durée de la discussion paritaire, les parties s'engagent à ne pas dénoncer la présente convention.

Article 1.4 Dénonciation de la convention

La dénonciation partielle ou totale de la présente convention par l'une des parties contractantes devra être portée à la connaissance des autres parties par lettre recommandée avec avis de réception, deux mois avant la date d'expiration courante.

En cas de dénonciation par l'une seulement des organisations syndicales de salariés, les autres contractants auront la possibilité de convenir du maintien, en ce qui les concerne et jusqu'à nouvel ordre, des dispositions de la présente convention collective.

Article 1.5 Avantages acquis

La présente convention ne peut en aucun cas entraîner des restrictions aux avantages particuliers de quelque nature qu'ils soient, acquis antérieurement à sa date de signature sur le plan d'une entreprise, que ce soit individuellement, par équipe ou pour l'ensemble du personnel. Les conditions d'application et de durée de ces avantages dans l'entreprise restent ce qu'ils étaient avant la signature de la présente convention.

En aucun cas les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent être ajoutés à ceux qui auraient été accordés pour le même objet dans l'une ou l'autre des entreprises relevant de la convention.

Les dispositions de la présente convention se substituent aux clauses correspondantes des accords particuliers intervenus dans l'une ou l'autre des entreprises lorsque celles-ci sont moins avantageuses pour les salariés.

Article 1.6 Dispositions particulières aux différentes catégories de personnel

Les dispositions particulières aux différentes catégories de personnel contenues dans les annexes, règlent les classifications, les conditions de rémunérations minimales et les conditions spécifiques qui leur sont applicables.

Article 1-7 Commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation

Mod. par Avenant n° 2017/3, 8 nov. 2017, étendu par arr. 15 févr. 2019, JO 21 févr., applicable à compter de la date de publication au JO de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFE CGC AGRO.

Il est institué une commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation (CCPNIC).

Composition de la commission

Cette commission est composée de deux collèges :

— Un collège salariés comprenant un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ de la présente convention, étant entendu que les organisations affiliées à une même confédération ne seront représentées que par un seul membre et que chaque représentant pourra être, le cas échéant, accompagné par une tierce personne de l'organisation syndicale de salariés représentative.

— Un collège employeurs comprenant un nombre total de représentants égal à celui du collège salariés et désignés par la ou les organisations patronales représentatives.

Les membres de la commission qui doivent répondre aux conditions d'éligibilité fixées par les dispositions légales et conventionnelles sont mandatés par chacune des organisations intéressées.

Le secrétariat de la commission est assuré par le secrétariat de la Fédération nationale des boissons, sauf décision paritaire contraire.

Missions

Outre son rôle de négociation de la convention collective de branche, la commission 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 établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale des accords.

Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus sur le temps de travail, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif.

Elle peut également exercer les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective dans l'attente ou à défaut d'accord collectif spécifique relatif à celui-ci.

La commission paritaire est réunie en vue des négociations obligatoires de branche.

Enfin, elle peut se prononcer dans les différends lorsqu'elle est saisie.

Réunions

La commission paritaire est réunie au moins trois fois par an pour la négociation collective de branche.

La commission se réunira si une demande est formulée par au moins 3 de ses membres, et ce dans un délai de deux mois.

Décision

En dehors des cas où elle siège en tant que commission de négociation ou d'interprétation où les règles de validité des accords collectifs sont applicables, elle se prononce par accord entre la délégation patronale et la délégation salariée, chaque délégation prenant sa décision à la majorité de ses membres présents ou représentés.

Rôle dans le cadre des saisies sur des différends

Cette commission peut siéger en tant que commission professionnelle paritaire de conciliation à laquelle doivent être obligatoirement soumis tous différends constituant un problème d'interprétation ou d'application de la présente convention collective, de ses annexes ou de ses avenants.

Lorsqu'elle se prononce pour interpréter les termes de la convention collective, la commission ne siège qu'avec des représentants des organisations signataires de la présente convention.

Les différends de toute nature peuvent, facultativement, d'un commun accord entre les parties, être soumis à la commission de conciliation qui décidera si elle accepte d'en connaître et fixera les délais dans lesquels s'appliquera la procédure de conciliation et ne sera pas tenue par les délais prévus ci-dessous pour la procédure obligatoire de conciliation.

Un membre de la commission salarié ou employeur ne peut siéger à une réunion ayant à examiner un différend dans lequel son entreprise est partie. Il doit obligatoirement se faire remplacer.

Procédure de conciliation

La Commission nationale de conciliation est saisie par la partie la plus diligente par pli recommandé avec accusé de réception adressée à son secrétariat dont le service est assuré par le secrétariat de la F.N.B., 49, rue de la Glacière, à Paris (13^e).

Cette lettre doit exposer succinctement le différend et copie en sera jointe à la convocation des membres de la commission. Sauf accord entre le secrétariat et la partie demanderesse pour envisager un délai plus long, la commission se réunit dans les quatorze jours francs de la réception de la lettre recommandée.

La commission entend les parties séparément ou contradictoirement. Elle peut, en outre, prendre tout avis qu'elle juge utile auprès de techniciens et entendre toute personne qu'elle jugera bon. Elle peut, le cas échéant, faire effectuer sur place toute enquête nécessaire.

La commission formule des propositions de conciliation qu'elle soumet immédiatement à l'agrément des parties.

Si les propositions sont acceptées par les parties, un procès-verbal de conciliation est rédigé séance tenante puis signé par les parties et les membres de la commission.

Cet accord produit effet obligatoirement et prend force exécutoire dès son dépôt au secrétariat du conseil de prud'hommes.

Si la commission ne parvient pas à formuler des propositions de conciliation ou si les parties ou l'une d'entre elles refusent d'accepter les propositions formulées, il est établi séance tenante un procès-verbal motivé de non-conciliation signé par les parties et les membres de la commission.

Article 1.8 Date d'application

Les dispositions de la présente convention collective ont pris effet à la date du 1^{er} janvier 1972.

Le texte de la présente convention a été déposé au secrétariat du conseil de prud'hommes de Paris, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

Article 1.9 Adhésion

(Modifié par avenant du 6 décembre 1989, étendu par arrêté du 26 octobre 1990, JO 11 novembre 1990)

Conformément à l'article L. 132-9 du livre 1^{er} du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés ou tout employeur qui n'est pas partie au présent accord pourra y adhérer ultérieurement.

Cette adhésion ne sera valable qu'après notification aux parties signataires et à partir du jour qui suivra son dépôt à la direction départementale du travail et de l'emploi.

Chapitre II Droit syndical

Article 2 Liberté d'opinion et liberté syndicale

Mod. par Avenant n° 2018/7, 10 oct. 2018, étendu par arr. 15 janv. 2020, JO 22 janv.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFE CGC AGRO.

Les parties réaffirment que l'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par le bloc de constitutionnalité, en particulier de la liberté individuelle du travail. Les parties reconnaissent ainsi la liberté d'opinion ainsi que le droit pour les employeurs comme pour les travailleurs d'adhérer librement ou d'appartenir à un syndicat professionnel constitué en vertu des dispositions légales.

L'entreprise est un lieu de travail, placé sous la responsabilité du chef d'entreprise, au sein duquel la neutralité doit être respectée.

En conséquence, les parties s'engagent à n'exercer aucune pression directe ou indirecte tendant à gêner soit l'exercice de la liberté syndicale, soit la liberté individuelle du travail.

Article 2.1

Exercice du droit syndicat

Mod. par Avenant n° 2018/7, 10 oct. 2018, étendu par arr. 15 janv. 2020, JO 22 janv.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFE CGC AGRO.

Le libre exercice du droit syndical peut s'exercer dans toutes les entreprises ou établissements, quels que soient leur forme et leur objet, par tous les syndicats, représentatifs ou non et par tous les salariés. Ceci comprend tous les actes qui découlent de l'activité définie par la loi n° 68-1179 du 27 décembre 1968 et par les lois postérieures.

L'employeur ou ses représentants ne doivent employer aucun moyen de pression en faveur ou à rencontre d'une organisation syndicale quelconque. Cette disposition est d'ordre public et toute mesure contraire à l'initiative de l'employeur est considérée comme abusive. Par ailleurs, l'employeur ne doit pas prendre en considération l'activité ou l'appartenance syndicale tant sur un plan individuel que collectif.

Les délégués syndicaux disposent du temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions en application des dispositions légales notamment en matière de crédit d'heures de délégation.

Article 2.2

Section syndicale

Mod. par Avenant n° 2018/7, 10 oct. 2018, étendu par arr. 15 janv. 2020, JO 22 janv.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFE CGC AGRO.

Les obligations des entreprises en matière d'exercice du droit syndical et en fonction de leur importance, les moyens d'action de la section syndicale d'entreprise et les droits des délégués syndicaux sont ceux précisés par les dispositions légales.

Article 2.3

Autorisations d'absences

Mod. par Avenant n° 2017/3, 8 nov. 2017, étendu par arr. 15 févr. 2019, JO 21 févr., applicable à compter de la date de publication au JO de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFE CGC AGRO.

Mod. par Avenant n° 2018/7, 10 oct. 2018, étendu par arr. 15 janv. 2020, JO 22 janv.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFE CGC AGRO.

En vue de faciliter la participation des salariés à la vie syndicale, des autorisations d'absence seront accordées aux salariés mandatés par les organisations syndicales représentatives pour assister :

A (Avenant n° 2017/3, 8 nov. 2017, étendu) Aux commissions paritaires décidées entre l'organisation patronale et les organisations syndicales de salariés signataires de la présente convention.

Le temps de travail utilisé par les membres de la commission salariés, définis précédemment et assistant à une réunion paritaire sera payé par leurs employeurs respectifs, comme temps de travail effectif, l'absence ne sera pas imputée sur le crédit d'heures au cas où le salarié en bénéficierait dans l'accomplissement de ses missions.

Il ne sera pas indemnisé plus d'un représentant par organisation syndicale représentative signataire de la convention. Les conditions de remboursement seront arrêtées par la commission paritaire par accord entre la partie patronale et la partie salariée. La condition de majorité pour la partie salariale est appréciée en nombre d'organisations syndicales représentatives présentes lors de la réunion.

L'identité des représentants sera portée à la connaissance des autres parties en respectant un délai de prévenance de trois jours. Le remboursement sera demandé par chaque organisation syndicale sur présentation, dans un délai suffisant, de la convocation émanant de celles-ci.

B. (Avenant n° 2018/7, 10 oct. 2018, étendu) -a) Aux commissions paritaires ou réunions d'organismes professionnels prévues par voie réglementaire, sur présentation de la convocation écrite émanant de l'organisme intéressé.

b) Aux assemblées statutaires de leurs organisations syndicales sur présentation, dans un délai suffisant, de la convocation émanant de celles-ci.

Ces absences (a et b) ne seront ni payées ni indemnisées. Elles seront considérées comme temps de présence.

Article 2.4 **Réception des représentants syndicaux**

Mod. par Avenant n° 2018/7, 10 oct. 2018, étendu par arr. 15 janv. 2020, JO 22 janv.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFE CGC AGRO.

Dans l'objectif d'un dialogue social facilité, les représentants, dûment mandatés, des organisations syndicales représentatives seront, sur leur demande et dès que possible, reçus par la direction de l'entreprise.

Article 2.5 **Congé de formation économique, sociale et syndicale**

Mod. par Avenant n° 2018/7, 10 oct. 2018, étendu par arr. 15 janv. 2020, JO 22 janv.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFE CGC AGRO.

Tout salarié désirant participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale peut demander un congé rémunéré. Cette demande doit être présentée à l'employeur au moins 30 jours à l'avance et préciser la date et la durée de l'absence sollicitée ainsi que le nom de l'organisme responsable du stage.

La demande peut être refusée si l'employeur estime, après avis conforme du Comité social et économique, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise. Ce refus doit être motivé et notifié à l'intéressé dans un délai de 8 jours à compter de la réception de la demande.

Des dispositions légales et réglementaires prévoient les modalités de prise de ces congés.

La durée de ce congé ne peut être imputée sur la durée du congé annuel et cette durée est assimilée à du temps de travail effectif.

Le temps de formation des membres du Comité social et économique s'impute sur ce contingent.

Chapitre II bis **Négociation collective**

Mod. par Avenant n° 2017/3, 8 nov. 2017, étendu par arr. 15 févr. 2019, JO 21 févr., applicable à compter de la date de publication au JO de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

Préambule

Dans l'esprit de la Loi du 4 mai 2004, les parties signataires entendent favoriser développement de la négociation collective et renforcer le dialogue social.

Cette volonté se manifeste à double niveau, celui de la branche d'une part et celui de l'entreprise d'autre part.

(Avenant n° 2017/3, 8 nov. 2017, étendu) Dans les deux cas, les présentes dispositions ont pour but de fixer les règles de négociation et d'organiser celles-ci au mieux des parties en présence.

Les parties reconnaissent le rôle déterminant des Organisations syndicales représentatives en matière de négociation collective, mais elles souhaitent aussi voir reconnu le rôle supplétif des représentants élus du personnel et des salariés mandatés dans le cadre de la négociation collective d'entreprise.

Négociation collective de branche

Article 2-6 Notification des accords de branche

Mod. par Avenant n° 2017/3, 8 nov. 2017, étendu par arr. 15 févr. 2019, JO 21 févr., applicable à compter de la date de publication au JO de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT;

CFE CGC AGRO.

Aux fins d'exercice d'un droit d'opposition majoritaire, la délégation patronale notifie un exemplaire de l'original du texte de l'accord de branche signé à l'ensemble des Organisations syndicales représentatives.

La notification sera faite par lettre recommandée avec A.R. ou par la remise d'un exemplaire original de l'accord signé, contre récépissé, s'il a été signé en séance et en présence de toutes les Organisations syndicales.

Lorsque la notification n'a pu être effectuée le même jour à l'ensemble des Organisations syndicales, le délai d'opposition court à compter de la date de la notification la plus tardive.

Article 2-7 Dépôt des Accords

Mod. par Avenant n° 2017/3, 8 nov. 2017, étendu par arr. 15 févr. 2019, JO 21 févr., applicable à compter de la date de publication au JO de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT;

CFE CGC AGRO.

Sous réserve de l'absence d'un droit d'opposition majoritaire, l'accord est déposé 15 jours après sa notification par la partie la plus diligente.

Article 2-8 Ordre du jour

Mod. par Avenant n° 2017/3, 8 nov. 2017, étendu par arr. 15 févr. 2019, JO 21 févr., applicable à compter de la date de publication au JO de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT;

CFE CGC AGRO.

L'ordre du jour de la négociation est déterminé par la délégation patronale en concertation avec les Organisations syndicales de salariés.

Sur demande écrite d'une ou plusieurs Organisations syndicales de salariés, les thèmes de négociation seront inscrits à l'ordre du jour de la prochaine réunion de négociation.

Négociation collective dans les entreprises et les établissements

Article 2-9 Notification des accords

Mod. par Avenant n° 2017/3, 8 nov. 2017, étendu par arr. 15 févr. 2019, JO 21 févr., applicable à compter de la date de publication au JO de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFE CGC AGRO.

Aux fins d'exercice d'opposition majoritaire, l'employeur ou le chef d'établissement notifie un exemplaire de l'original du texte de l'accord à toutes les Organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou l'établissement.

La notification des accords sera faite par lettre recommandée avec accusé de réception ou par la remise d'un exemplaire original contre récépissé, s'il a été signé en séance et en présence de toutes les Organisations syndicales.

Lorsque la notification n'a pu être effectuée le même jour à l'ensemble des Organisations syndicales parties à la négociation, le délai d'opposition court à compter de la date de la notification la plus tardive.

Article 2-10 Exercice du droit d'opposition

Mod. par Avenant n° 2017/3, 8 nov. 2017, étendu par arr. 15 févr. 2019, JO 21 févr., applicable à compter de la date de publication au JO de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFE CGC AGRO.

L'exercice du droit d'opposition est réservé aux Organisations syndicales représentatives non signataires de l'accord faisant l'objet de ladite opposition.

L'opposition doit être écrite et motivée.

(Avenant n° 2017/3, 8 nov. 2017, étendu) La notification aux signataires sera faite par lettre recommandée avec A.R. ou par une remise en mai propre contre décharge.

À défaut de respect de ces formalités, l'exercice du droit d'opposition est considéré comme nul.

Article 2-11 Dépôt des accords

Mod. par Avenant n° 2017/3, 8 nov. 2017, étendu par arr. 15 févr. 2019, JO 21 févr., applicable à compter de la date de publication au JO de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFE CGC AGRO.

Sauf exercice d'un droit d'opposition majoritaire, les accords d'entreprise ou d'établissement sont déposés 15 jours après leur notification à l'ensemble des Organisations syndicales représentatives dans le champ de l'accord, par la partie la plus diligente.

Les accords doivent être déposés, en cinq exemplaires, auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi du lieu où ils ont été conclus.

Un exemplaire est aussi déposé au Greffe des Conseils de Prud'hommes du lieu de la conclusion.

Les accords entrent en vigueur, sauf stipulation contraire, à partir du jour qui suit leur dépôt.

Négociation avec les élus du personnel ou un salarié mandaté

Article 2-12 Moyens accordés aux Élus du Personnel

Mod. par Avenant n° 2017/3, 8 nov. 2017, étendu par arr. 15 févr. 2019, JO 21 févr., applicable à compter de la date de publication au JO de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFE CGC AGRO.

Le temps passé (temps de trajet) aux réunions de négociation auxquelles seront conviées les titulaires et suppléants de ces instances, ne s'imputera pas sur le crédit d'heures dont bénéficient les représentants du personnel dans l'exercice de leur mandat. Il sera rémunéré comme temps de travail effectif.

Pendant le temps de la négociation, les réunions avec l'employeur et les réunions préparatoires précédant les réunions de négociation seront prises en charge par l'entreprise.

Il sera remis au négociateur au moins 15 jours avant la réunion, des documents écrits explicitant les raisons et le contenu du projet d'accord.

Article 2-13 Moyens accordés au salarié mandaté

Mod. par Avenant n° 2017/3, 8 nov. 2017, étendu par arr. 15 févr. 2019, JO 21 févr., applicable à compter de la date de publication au JO de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFE CGC AGRO.

Le temps (y inclus le temps de trajet) passé en réunion de négociation sera considéré comme temps de travail. Le ou les salariés mandatés bénéficieront des mêmes moyens que ceux prévus à l'article 2-12 ci-dessus, pour les élus du personnel.

Les salariés mandatés conformément aux dispositions du présent article, bénéficient de la protection prévue au Code du Travail.

Les salariés mandatés bénéficieront d'une formation économique, sociale et syndicale dans les conditions précisées au Code du Travail et si nécessaire, complétée par le plan de formation de l'entreprise.

Article 2-14 Conditions de validité des accords

Mod. par Avenant n° 2017/3, 8 nov. 2017, étendu par arr. 15 févr. 2019, JO 21 févr., applicable à compter de la date de publication au JO de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFE CGC AGRO.

(Avenant n° 2017/3, 8 nov. 2017, étendu) L'accord signé par un salarié mandaté devra être approuvé par les salariés à la majorité dans les conditions définies par le Code du Travail.

Dans le cadre de la consultation des salariés l'employeur devra favoriser l'organisation d'une réunion d'information leur permettant de connaître l'objet de l'accord et son contenu.

Dispositions générales

Article 2-15 Observatoire Paritaire de la négociation collective

Mod. par Avenant n° 2017/3, 8 nov. 2017, étendu par arr. 15 févr. 2019, JO 21 févr., applicable à compter de la

date de publication au JO de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFE CGC AGRO.

(Avenant n° 2017/3, 8 nov. 2017, étendu) Un observatoire paritaire de la négociation collective est institué. Il est destinataire d'un exemplaire de tous les accords de groupe, d'entreprise et d'établissement conclus dans le champ d'application de la Convention Collective dont l'adresse électronique est la suivante : cppnic.dchd@fnb-info.fr (adresse transmise au ministère chargé du travail), la commission accusant réception de ces accords. Cet accusé de réception ne préjuge en rien de la conformité et de la validité de ces accords collectifs d'entreprise au regard des dispositions du code du travail, et en particulier au regard des formalités de dépôt et de publicité applicables.

(Avenant n° 2017/3, 8 nov. 2017, étendu) Un bilan quantitatif et qualitatif de la négociation collective d'entreprise est établi annuellement par l'observatoire et présenté à la CPPNIC. Ce bilan est réalisé par thème de négociation, par taille d'entreprise et distingue les accords conclus par les délégués syndicaux, les élus du personnel et les salariés mandatés avec une répartition par Organisation syndicale concernée.

Il sera également présenté à la CPPNIC un bilan d'application des accords conclus par les élus du personnel et par les salariés mandatés. Ce bilan est effectué à partir d'une enquête sur la base, à la fois de source patronale et émanant des représentants des salariés signataires des accords concernés par ce bilan.

L'observatoire est composé de la même manière que la CPPNIC.

Les membres de la Commission appartenant aux Organisations syndicales de salariés disposent de 4 heures pour préparer chaque réunion de l'observatoire. L'observatoire se réunit au moins une fois par an selon un calendrier établi lors de sa première réunion.

Tous les accords recensés par l'observatoire peuvent être consultés et sont mis à la disposition de ses membres.

Article 2-16

Principe de non dérogation

Mod. par Avenant n° 2017/3, 8 nov. 2017, étendu par arr. 15 févr. 2019, JO 21 févr., applicable à compter de la date de publication au JO de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFE CGC AGRO.

Articulation des accords de branche, d'entreprise et d'établissement

Les stipulations des accords collectifs d'entreprise et d'établissement, quelle que soit la date de conclusion par rapport à l'accord de branche priment sur celles ayant le même objet prévues par la convention de branche hormis dans les cas suivants :

- les stipulations fixées par la branche concernant les matières du socle minimal de garanties fixé légalement,
- les stipulations fixées par la branche concernant les compétences d'attribution fixées légalement, si la branche le prévoit expressément.

Chapitre III

(Avenant n° 2018/7, 10 oct. 2018, étendu) Le comité social et économique

Mod. par Avenant n° 2018/7, 10 oct. 2018, étendu par arr. 15 janv. 2020, JO 22 janv.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFE CGC AGRO.

Article 3

Le Comité social et économique - Préambule

Mod. par Avenant n° 2018/7, 10 oct. 2018, étendu par arr. 15 janv. 2020, JO 22 janv.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFE CGC AGRO.

Le Comité social et économique (CSE), instance de dialogue social et économique dans l'entreprise, est un organe collégial de représentation du personnel. Sa mise en place est obligatoire dans toutes les entreprises employant au moins 11 salariés.

La composition du CSE est la suivante :

— l'employeur, président de droit du CSE,

— une délégation du personnel comportant un nombre de membres variant compte tenu de l'effectif de l'entreprise en application des dispositions légales, ce nombre pouvant être modifié dans le cadre du protocole d'accord préélectoral selon les formalités légales applicables.

Des commissions sont créées au sein du CSE dans les conditions fixées légalement.

Article 3.1

Collèges électoraux

Mod. par Avenant n° 2018/7, 10 oct. 2018, étendu par arr. 15 janv. 2020, JO 22 janv.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFE CGC AGRO.

Les représentants du personnel sont élus, en application des dispositions légales en vigueur selon l'effectif de l'entreprise, par collège électoral :

— d'une part, par les ouvriers et employés, qui constituent, selon l'usage le plus courant, le «premier collège» ;

— d'autre part, par les ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés, qui constituent le «deuxième collège»,

— enfin par les cadres lorsque l'entreprise emploie au moins 25 cadres, qui constituent obligatoirement le «collège cadre».

Le nombre et la composition des collèges électoraux ne peuvent être modifiés par une convention, un accord collectif de travail, étendus ou non, ou un accord préélectoral que lorsque la convention ou l'accord est signé par toutes les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise conformément aux dispositions légales.

En cas de litige sur ce point, les dispositions légales s'appliquent.

Article 3.2

Électorat et éligibilité

Mod. par Avenant n° 2018/7, 10 oct. 2018, étendu par arr. 15 janv. 2020, JO 22 janv.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFE CGC AGRO.

Quatre conditions cumulatives à la date du premier tour du scrutin doivent être remplies pour être électeur :

— être salarié (pour les salariés mis à disposition, les conditions fixées légalement s'appliquent),

— être âgé de 16 ans accomplis à la date du scrutin,

— avoir travaillé depuis 3 mois au moins dans l'entreprise à la date des élections,

— et ne pas avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques.

Quatre conditions cumulatives doivent être remplies à la date du premier tour du scrutin pour être éligible :

- être électeur,
- être âgé de 18 ans révolus,
- travailler dans l'entreprise depuis un an au moins,
- ne pas être l'employeur ou assimilé, ni son conjoint, partenaire d'un pacte civil de solidarité, concubin, ascendant ou descendant, frère, sœur et allié au même degré.

En outre, en cas de travail dans plusieurs entreprises, les salariés à temps partiel ne peuvent pas présenter leur candidature dans chacune d'entre elles et doivent choisir.

L'inspecteur du travail pourra, après avoir consulté les organisations syndicales intéressées et en application des dispositions légales, autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté dans l'entreprise prévues au présent article, notamment dans le cas où leur application aurait pour effet de réduire à moins du quart de l'effectif le nombre des salariés remplissant ces conditions.

Article 3.3 **Organisation des élections**

Mod. par Avenant n° 2018/7, 10 oct. 2018, étendu par arr. 15 janv. 2020, JO 22 janv.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFE CGC AGRO.

Article 3.3.1 **Initiative des élections**

L'initiative des élections incombe à l'employeur. Celui-ci peut toutefois être invité à organiser les élections suite à la demande d'un salarié ou d'une organisation syndicale.

L'employeur invitera, selon les formes légales, les organisations syndicales intéressées de salariés à négocier le protocole d'accord préélectoral qui définit les modalités d'organisation et de déroulement du vote.

La date du scrutin est fixée par le protocole pré-électoral selon les dispositions légales.

Article 3.3.2 **Liste de candidats**

Les listes des candidats sont dressées conformément à la loi étant précisé que :

- Pour le premier tour du scrutin, les organisations syndicales intéressées ont le monopole en matière de dépôt de listes de candidats,
- Pour le second tour du scrutin (notamment en l'absence d'atteinte du quorum ou en cas de siège vacant), les candidatures sont libres,
- Pour chaque collège électoral, les listes de candidats qui comportent plusieurs candidats sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale, avec alternativement un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes,
- les listes pourront comporter un nombre de candidats inférieur au nombre de sièges à pourvoir, mais ne pourront pas, par contre, présenter un nombre de candidats supérieur à celui des sièges à pourvoir.

Les réclamations au sujet de cette liste devront être formulées par les intéressés dans les 3 jours suivant l'affichage.

Article 3.3.3 **Information**

Des emplacements spéciaux, en nombre suffisant, seront réservés pendant la période prévue pour les opérations électorales, pour l'affichage des communications concernant celles-ci, à savoir :

- a.** Avis de scrutin ;
- b.** Listes électorales par collèges ;
- c.** Textes concernant l'organisation des élections ;
- d.** Listes des candidats ;
- e.** Procès-verbaux des opérations électorales, éventuellement de carence (outre l'affichage, ils sont transmis, dans les 15 jours qui suivent l'élection, à l'inspection du travail en deux exemplaires et au Centre de traitement des élections

professionnelles (CTEP) en un exemplaire).

Article 3.3.4 Bureau de vote

Un bureau de vote est mis en place par collège électoral composé de trois membres (électeurs et appartenant au collège électoral), composé, à défaut de dispositions spécifiques dans le protocole préélectoral déterminées selon les conditions légales et en l'absence de désignation des membres du bureau de vote par accord entre l'employeur et les organisations syndicales ayant présenté des listes aux élections, conformément aux principes généraux du droit électoral, des deux salariés électeurs les plus âgés et du salarié électeur le plus jeune, présents à l'ouverture du scrutin et acceptants.

La présidence appartient au plus âgé.

En vue du contrôle du bon déroulement des opérations électorales, en application des dispositions légales, un délégué de liste, outre tout candidat, peut être présent de manière permanente dans la salle de vote.

Article 3.3.5 Modalités de vote

Le scrutin peut avoir lieu de trois modalités différentes, conformément aux dispositions légales et du protocole d'accord préélectoral :

Sur le lieu de travail

Dans ce cadre, le vote aura lieu pendant les heures de travail et ne donnera pas lieu à perte de salaire.

L'élection a lieu à bulletin secret, sous enveloppe, au scrutin de liste à deux tours et avec représentation proportionnelle, en présence du bureau de vote.

Il sera procédé à des votes séparés pour les membres titulaires et les membres suppléants et par collège.

La Direction devra fournir le matériel de vote et notamment :

- Les bulletins et enveloppes de couleurs différentes pour les membres titulaires et suppléants,
- Le(s) isoloir(s),
- Le(s) urne(s).

Par vote par correspondance

Les bulletins de vote par correspondance seront intégrés au scrutin avant le dépouillement par le bureau de vote.

Par vote électronique

Les bulletins blancs ou nuls, qui ne sont pris en compte ni pour le calcul du quorum ni dans les calculs permettant l'attribution des sièges, font l'objet d'un décompte séparé, le bureau de vote appréciant la validité de ces bulletins et les joignant au procès-verbal des élections.

Les sièges sont attribués selon les règles légalement fixées.

Article 3.3.6 Dépouillement, résultat et contestation

Le dépouillement du vote a lieu immédiatement après l'heure fixée pour la fin du scrutin et ses résultats seront consignés dans un procès-verbal, signé par les membres du bureau.

À la suite de l'établissement du procès-verbal, le résultat est proclamé en public par le président du bureau de vote et affiché dans la salle de vote.

La publicité des résultats s'effectuera selon les dispositions fixées au protocole préélectoral et les dispositions légales.

En cas de litige, les dispositions légales s'appliquent.

Article 3.4 Durée du mandat

Mod. par Avenant n° 2018/7, 10 oct. 2018, étendu par arr. 15 janv. 2020, JO 22 janv.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFE CGC AGRO.

La durée des mandats est fixée conformément aux dispositions légales.

Le mandat expire en principe à l'arrivée de son terme. Toutefois, celui-ci peut :

- être éventuellement prorogé en application des dispositions légales,
- prendre fin avant son terme en cas de décès, de démission, de rupture du contrat de travail ou la perte des conditions pour être éligible du représentant ou en cas de révocation sur proposition faite par l'organisation syndicale qui l'a présentée et approuvée au scrutin secret par la majorité du collège électoral auquel il appartient

Lorsqu'un représentant titulaire cesse ses fonctions pour une des raisons indiquées ci-dessus, son remplacement est assuré selon les règles de remplacement édictées légalement.

Dans tous les cas, le nouveau représentant sera nommé pour le temps restant à courir jusqu'au terme qui était assigné aux fonctions de celui qu'il remplace.

Le nombre de mandats successifs est limité légalement selon l'effectif de l'entreprise.

Article 3.5

Exercice des fonctions par la délégation du personnel au CSE et commissions

Mod. par Avenant n° 2018/7, 10 oct. 2018, étendu par arr. 15 janv. 2020, JO 22 janv.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFE CGC AGRO.

Article 3.5.1

Crédit d'heures de délégation

Le chef d'entreprise est tenu de laisser aux membres titulaires de la délégation du personnel le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions, dans la limite du crédit d'heures fixé légalement en fonction de l'effectif de l'entreprise et du nombre de membres de la délégation.

Seuls les membres titulaires disposent d'un crédit d'heures. Toutefois, il est possible pour ces derniers de se répartir le crédit d'heures entre membres de la délégation du personnel, y compris les suppléants. Par ailleurs, les heures peuvent être utilisées cumulativement, dans les limites fixées légalement.

Les heures de délégation sont considérées comme du temps de travail effectif.

Article 3.5.2

Liberté de déplacement de la délégation du personnel

Les membres du CSE ont une liberté de déplacement. Ainsi, ces derniers peuvent :

- durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise,
- tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous les contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

Article 3.5.3

Moyens matériels de la délégation du personnel

Le chef d'entreprise met à la disposition des membres de la délégation du personnel les moyens matériels fixés légalement leur permettant l'exercice de leurs fonctions.

Article 3.5.4

Formation de la délégation du personnel

Des formations sont prévues légalement pour les membres de la délégation du personnel.

Article 3.5.5

Déroulement de carrière de la délégation du personnel

L'exercice normal de la fonction de membre de la délégation du personnel ne saurait être un critère discriminant à l'encontre de sa carrière, sa classification, sa rémunération, ni être cause de sanction.

Article 3.6

Attributions de la délégation du personnel

Mod. par Avenant n° 2018/7, 10 oct. 2018, étendu par arr. 15 janv. 2020, JO 22 janv.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFE CGC AGRO.

Le champ des compétences des membres de la délégation du personnel sont fixées en fonction de l'effectif de l'entreprise. Ainsi, les attributions du Comité social et économique varient selon ledit effectif en application des dispositions légales.

Article 3.7

Fonctionnement du Comité social et économique

Mod. par Avenant n° 2018/7, 10 oct. 2018, étendu par arr. 15 janv. 2020, JO 22 janv.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFE CGC AGRO.

Le nombre de réunions du Comité social et économique dépend de l'effectif de l'entreprise dans les conditions légales.

Article 3.8

Protection des représentants du personnel

Mod. par Avenant n° 2018/7, 10 oct. 2018, étendu par arr. 15 janv. 2020, JO 22 janv.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFE CGC AGRO.

Les candidats et membres élus de la délégation du personnel sont protégés selon les conditions et durées légales applicables.

La protection implique une autorisation préalable de l'inspection du travail notamment en matière de rupture du contrat de travail, de transfert de contrat de travail, etc.

Article 3.9

Financement du Comité social et économique

Mod. par Avenant n° 2018/7, 10 oct. 2018, étendu par arr. 15 janv. 2020, JO 22 janv.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFE CGC AGRO.

3.9.1

Activité sociale et culturelle

Afin d'assurer des ressources stables au Comité social et économique pour financer ses activités sociales et culturelles, une contribution est fixée par accord d'entreprise et est au moins égale à 1 % de la masse salariale brute de l'année précédente attribuée par l'entreprise. Ce montant ne doit pas être inférieur à celui prévu par les dispositions légales.

3.9.2

Subvention de fonctionnement

L'employeur verse au Comité social et économique un budget de fonctionnement dont le montant est fixé légalement.

Chapitre IV (d'origine) Comité d'entreprise

(Chapitre supprimé par Avenant n° 2018/7, 10 oct. 2018, étendu)

Chapitre IV Formation et exécution du contrat de travail

Mod. par Avenant n° 2020/1, 19 févr. 2020, étendu par arr. 5 févr. 2021, JO 12 févr., applicable à compter de son dépôt, soit le 16 juin 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFE CGC AGRO.

Article 4.0 Engagement

Mod. par Avenant n° 2020/1, 19 févr. 2020, étendu par arr. 5 févr. 2021, JO 12 févr., applicable à compter de son dépôt, soit le 16 juin 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFE CGC AGRO.

Tout contrat de travail doit faire l'objet d'un document écrit. Un exemplaire précisant les conditions d'embauche est remis au salarié dès son entrée.

Ce document doit comporter les mentions suivantes :

- rémunération mensuelle,
- nature de l'emploi,
- classification,
- lieu et durée du travail,
- référence à la convention collective applicable,
- période d'essai,
- organisme d'affiliation en matière de mutuelle
- frais de santé et prévoyance.

Il peut également comporter des dispositions particulières telles que :

- utilisation de véhicule,
- montant et modalités de remboursement des frais professionnels engagés par le salarié dans le cadre de sa fonction,
- clause de non-concurrence et ses modalités d'application,
- clause de mobilité.

Tout salarié, sauf cas de dispense légale, fait nécessairement l'objet d'une visite d'information et de prévention effectuée après l'embauche auprès du médecin du travail attaché à l'entreprise ou du professionnel de santé qu'il aura désigné à cet effet, dans les conditions prévues par l'article 6.3.

Article 4.1 Période d'essai

Mod. par Avenant n° 2020/1, 19 févr. 2020, étendu par arr. 5 févr. 2021, JO 12 févr., applicable à compter de son dépôt, soit le 16 juin 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFE CGC AGRO.

L'embauche définitive est précédée d'une période d'essai dont la durée et les modalités sont fixées en annexe pour chaque catégorie professionnelle.

Une épreuve de qualification professionnelle dont l'exécution ne constitue pas un engagement ferme peut avoir lieu pendant la période d'essai.

La période d'essai est renouvelable une fois avec l'accord du salarié.

Le délai de prévenance fixé conformément à la législation en vigueur, s'applique en cas de rupture de la période d'essai par l'une ou l'autre des parties.

Article 4.2

Contrat de travail à durée déterminée

Mod. par Avenant n° 2020/1, 19 févr. 2020, étendu par arr. 5 févr. 2021, JO 12 févr., applicable à compter de son dépôt, soit le 16 juin 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFE CGC AGRO.

Il pourra être conclu des contrats de travail à durée déterminée dans le respect des dispositions légales en vigueur en termes, notamment de :

- motif,
- nature de l'emploi,
- référence à la convention collective,
- classification,
- durée,
- période d'essai éventuelle,
- renouvellement,
- indemnité de précarité,
- accès à la formation,
- organisme d'affiliation en matière de mutuelle - frais de santé,
- prévoyance.

Article 4.3

Cas du contrat saisonnier

Mod. par Avenant n° 2020/1, 19 févr. 2020, étendu par arr. 5 févr. 2021, JO 12 févr., applicable à compter de son dépôt, soit le 16 juin 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFE CGC AGRO.

Compte tenu du caractère saisonnier susceptible de concerner le secteur professionnel, il peut être procédé à l'embauchage de personnel saisonnier.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, l'emploi saisonnier est défini comme celui dont les tâches sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs.

Une augmentation de l'activité qui ne remplirait pas ces critères ne peut donner lieu à la conclusion d'un contrat saisonnier, mais doit faire l'objet de la conclusion d'un contrat à durée déterminée pour accroissement d'activité, tel que visé aux dispositions du Code du travail en vigueur.

Le personnel saisonnier bénéficie d'un contrat de travail à durée déterminée saisonnier régi par la réglementation en

vigueur.

Le contrat de travail saisonnier doit être obligatoirement constaté par écrit et mentionner, notamment, les clauses suivantes :

- nature de l'emploi,
- durée du contrat qui ne peut excéder 7 mois, congés payés compris,
- terme du contrat ; à défaut de terme précis, une durée minimale du contrat doit être indiquée,
- existence et durée de la période d'essai,
- montant de la rémunération.

En cas de terme imprécis du contrat de travail saisonnier, le salarié sera averti par son employeur de la date d'achèvement de la saison, à savoir de la date de fin de son contrat :

- une semaine avant si le contrat a duré moins de 5 mois et demi,
- un mois avant si le contrat a duré plus de 5 mois et demi.

La reconduction du contrat de travail saisonnier n'est pas automatique sauf à caractériser les conditions cumulatives visées ci-après :

Conditions d'ouverture du droit à la reconduction du contrat de travail à caractère saisonnier :

À défaut d'accord collectif conclu au niveau de l'entreprise :

1

Un salarié ayant été embauché sous contrat de travail à caractère saisonnier, pendant la saison précédente, peut demander à bénéficier du droit à la reconduction de son contrat de travail

Sous réserve que les conditions cumulatives suivantes soient remplies :

- le salarié a travaillé dans le cadre d'un contrat saisonnier dans l'entreprise, sur la saison précédente ;
- le précédent contrat de travail du salarié n'a pas fait l'objet d'une rupture anticipée ;
- l'employeur dispose d'un emploi saisonnier, à pourvoir, compatible avec la qualification et la formation du salarié.

Cette demande de reconduction peut être formulée par le salarié à l'employeur dès la fin du contrat de travail à caractère saisonnier. En tout état de cause, le salarié qui souhaite demander la reconduction de son contrat de travail à caractère saisonnier doit en informer son employeur par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information, et au plus tard un mois avant le début prévisible de la saison.

Si les conditions mentionnées ci-avant sont remplies, l'employeur dispose d'un délai de quinze jours calendaires avant le début de la saison suivante visée pour la reconduction, pour notifier sa réponse au salarié.

En cas de réponse favorable, il proposera alors au salarié concerné un nouveau contrat de travail à durée déterminée à caractère saisonnier.

Cette réponse favorable ne garantit pas au salarié une durée du travail identique à celle du précédent contrat, la saison ayant par essence une durée variable. Le salarié est alors dispensé de période d'essai.

2

L'employeur informe le salarié, par voie d'affichage ou tout autre moyen, au moins un mois avant le début de la saison des conditions du droit à la reconduction de son contrat de travail à caractère saisonnier

Le salarié dispose alors d'un délai de quinze jours calendaires pour répondre à l'employeur, à compter de la date de réception de la proposition de reconduction de son contrat de travail à caractère saisonnier.

En l'absence de réception, par l'employeur, d'une réponse du salarié dans le délai de quinze jours calendaires qui lui est imparti, ou, en cas de refus, par ce dernier, de la proposition qui lui a été adressée, le droit à la reconduction du contrat de travail à caractère saisonnier prend fin.

3

Motifs pouvant justifier l'absence de reconduction du contrat de travail à caractère saisonnier

Dès lors que les conditions cumulatives prévues par le présent article sont réunies, tout salarié, qui en fait la demande, peut bénéficier du droit à la reconduction de son contrat de travail à caractère saisonnier, sauf, notamment, en cas de survenance de l'un des motifs suivants :

- l'absence d'un emploi saisonnier à pourvoir et compatible avec la qualification et la formation du salarié ;
- un manquement professionnel intervenu au cours de l'exercice du contrat de travail à caractère saisonnier précédent. L'employeur motive son refus et le porte à la connaissance du salarié saisonnier ;
- si les modalités de procédure prévues initialement entre l'employeur et le salarié et par le présent article n'ont pas été respectées (notamment, demande tardive).

Indemnité de non-reconduction du contrat de travail à caractère saisonnier

L'indemnité de non reconduction du contrat de travail à caractère saisonnier n'est due au salarié que lorsque :

- l'employeur a manqué à son obligation de proposer, au salarié qui en a fait la demande, la reconduction de son contrat saisonnier,
- les conditions sont remplies pour que le salarié bénéficie du droit à la reconduction de son contrat de travail saisonnier,
- le salarié a tenu informé l'employeur de l'éventuelle modification de ses coordonnées.

Dans ces cas, le salarié pourra prétendre à une indemnité de non-reconduction égale à 7 % du salaire total brut perçu lors de la saison précédente sans pouvoir excéder un mois de salaire moyen brut mensuel.

Le salaire moyen brut mensuel à prendre en compte, est le salaire total brut perçu au cours de la saison précédente divisé par la durée du contrat saisonnier.

Avantages, rémunération et employabilité du salarié en contrat de travail à caractère saisonnier

La rémunération du salarié ayant conclu un contrat de travail à caractère saisonnier ne pourra être inférieure à celle que percevrait, au terme de sa période d'essai, un salarié en CDI, de qualification équivalente et occupant les mêmes fonctions en application de la grille de classification applicable au sein de l'entreprise.

Les salariés embauchés en contrat de travail à caractère saisonnier cumulant au moins trois mois d'ancienneté, bénéficient du paiement des jours fériés chômés.

Ils bénéficient des dispositions légales en vigueur ou convenues par accord collectif de branche ou d'entreprise, s'agissant notamment, des congés dans les mêmes conditions qu'un salarié en contrat de travail à durée indéterminée et de l'obligation pour l'employeur d'assurer leur adaptation au poste et à l'environnement de travail.

Afin de favoriser le développement et la reconnaissance des compétences des salariés sous contrat de travail à caractère saisonnier, les partenaires sociaux invitent les entreprises de la branche à proposer aux salariés en contrats de travail à caractère saisonnier, de participer à des actions de formation, organisées notamment dans le cadre de leur plan de développement des compétences.

Article 4.4 Salaires mensualisés

Mod. par Avenant n° 2017/4, 8 nov. 2017, étendu par arr. 26 juill. 2019, JO 7 août, applicable à compter de la date de publication au JO de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT.

Avenant n° 2020/1, 19 févr. 2020, non étendu, applicable à compter de son dépôt, soit le 16 juin 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFE CGC AGRO.

Les salariés bénéficient d'une rémunération mensuelle qui devra être indépendante, pour un horaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois.

Les rémunérations mensuelles effectives, et éventuellement minimales, sont adaptées à l'horaire réel.

En particulier, si des heures supplémentaires sont effectuées en sus de la durée hebdomadaire de travail, elles sont rémunérées en supplément avec les majorations correspondantes, conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur, à moins que l'intéressé ne soit rémunéré par un forfait convenu incluant ces majorations. De même, les heures non travaillées pourront donner lieu à réduction de salaires, sauf dans les cas où le maintien de ceux-ci est expressément prévu par des dispositions légales ou conventionnelles.

La mensualisation n'exclut pas toutes formes de primes qui pourront être définies dans l'entreprise.

Toutefois, le total des primes liées au rendement ne pourra pas excéder 35 % du salaire brut total annuel.⁽¹⁾

(1) NDLR : cet alinéa a été exclu de l'extension par arrêté du 26 juillet 2019 (JO, 7 août). Toutefois, cet arrêté a été annulé par le Conseil d'État en tant notamment qu'il exclut le dernier alinéa du paragraphe «salariés mensualisés» de l'article 5.4 (renuméroté 4.4) de la convention

tel que modifié par l'article 2 de l'avenant n° 2017/4 du 8 novembre 2017 relatif à la révision de la convention (CE, 13 déc. 2021, n° 433577).

Salaires à l'heure

Lorsque des salariés sont payés à l'heure, leur rémunération horaire de base est calculée en divisant la rémunération mensuelle par le nombre d'heures correspondant à la durée hebdomadaire de travail en vigueur (soit 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de 35 heures).

Article 4.5 **Gratification annuelle**

Mod. par Avenant n° 2017/4, 8 nov. 2017, étendu par arr. 26 juill. 2019, JO 7 août, applicable à compter de la date de publication au JO de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT.

Avenant n° 2020/1, 19 févr. 2020, non étendu, applicable à compter de son dépôt, soit le 16 juin 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFE CGC AGRO.

Il est alloué, à l'ensemble du personnel (quelle que soit la nature du contrat de travail) présent dans les effectifs au moment du versement, une gratification annuelle versée en une ou plusieurs fois.

Cette gratification est égale à 1/12 du total des rémunérations mensuelles brutes (notamment, avantages en nature, primes et heures supplémentaires sont inclus) perçues au cours des 11 premiers mois de l'année civile.

En cas de versements fractionnés, le montant versé par avance ne s'ajoute pas au montant des rémunérations brutes des 11 premiers mois destiné au calcul de cette gratification.

Pour les salariés bénéficiant, sur l'année civile, de périodes assimilées à du temps de travail effectif, le montant de la gratification annuelle ne pourra pas être inférieur au salaire minimum conventionnel de la catégorie du salarié concerné, au prorata du temps de travail effectif.

Article 4.6 **Bulletin de paie**

Mod. par Avenant n° 2017/4, 8 nov. 2017, étendu par arr. 26 juill. 2019, JO 7 août, applicable à compter de la date de publication au JO de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT.

Avenant n° 2020/1, 19 févr. 2020, non étendu, applicable à compter de son dépôt, soit le 16 juin 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFE CGC AGRO.

À l'occasion de chaque paie, un bulletin de paie devra être établi et transmis au salarié dans les conditions prévues par les dispositions législatives en vigueur.

Chapitre V

Suspension et rupture du contrat de travail

Article 5.0

Absences des salariés

Mod. par Avenant n° 2020/1, 19 févr. 2020, étendu par arr. 5 févr. 2021, JO 12 févr., applicable à compter de son dépôt, soit le 16 juin 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFE CGC AGRO.

En cas d'absence, tout salarié est tenu de faire connaître à la direction la durée probable et le motif de son absence. Tout salarié absent sans autorisation et n'ayant pas justifié son absence dans un délai de 2 jours ouvrables, sauf en cas de force majeure, pourra voir, le cas échéant, engager à son encontre une procédure disciplinaire.»

Article 5.1

Absences pour maladie ou accident de trajet

Mod. par Avenant n° 2020/1, 19 févr. 2020, étendu par arr. 5 févr. 2021, JO 12 févr., applicable à compter de son dépôt, soit le 16 juin 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFE CGC AGRO.

Les absences pour maladie ou accident de trajet conformément à la législation sociale en vigueur entraînent la suspension du contrat de travail.

Elles doivent être, dans un délai 2 jours ouvrables :

m notifiées à l'employeur, sauf en cas de force majeure,

m justifiées par un certificat médical ou une déclaration à la sécurité sociale indiquant la période d'arrêt.

Si, à l'expiration de cette période, le salarié ne se présente pas à son travail, il est considéré comme étant en absence injustifiée.

Une garantie d'emploi est instituée en cas d'absence pour maladie ou accident de trajet fixée en fonction de l'ancienneté du collaborateur comme suit :

m 3 mois pour un salarié ayant au moins 1 an de présence,

m 4 mois pour un salarié ayant de 3 à 10 ans de présence,

m 6 mois au-delà de 10 ans de présence.

Si à l'expiration de ce délai, l'employeur se voit dans l'obligation de pourvoir au remplacement définitif du salarié en raison de la désorganisation de la Société du fait de cette absence, ce dernier mettra en œuvre la procédure de licenciement légale applicable.

Par ailleurs, les intéressés, ayant une ancienneté ininterrompue minimum de 3 années consécutives au jour de l'arrêt de travail, bénéficieront d'une priorité de réembauchage dans leur emploi, pendant un délai de 1 an suivant la notification de la rupture de leur contrat de travail, à la condition qu'ils aient manifesté leur désir de bénéficier de cette mesure dans le mois qui suivra la date de ladite notification.

Article 5.2

Absences pour accident du travail ou maladie professionnelle

Mod. par Avenant n° 2020/1, 19 févr. 2020, étendu par arr. 5 févr. 2021, JO 12 févr., applicable à compter de son dépôt, soit le 16 juin 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;
CFE CGC AGRO.

Les arrêts pour accidents du travail et les maladies professionnelles suspendent le contrat de travail.

Pendant la période de suspension, le licenciement du salarié est autorisé dans les cas prévus par les dispositions légales, notamment, en application de l'article L. 1226-9 du code du travail.

À l'issue de la période de suspension, le salarié est réintégré dans l'entreprise dans des conditions qui dépendent de son aptitude et dans le respect de la procédure légale y afférente.

Article 5.3 **Dispositifs de réserve militaire**

Mod. par Avenant n° 2020/1, 19 févr. 2020, étendu par arr. 5 févr. 2021, JO 12 févr., applicable à compter de son dépôt, soit le 16 juin 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFE CGC AGRO.

Il est fait application du cadre légal en vigueur pour les dispositifs de réserve militaire étant précisé que ces périodes d'absence sont considérées comme des périodes de travail effectif pour les avantages légaux et conventionnels en matière d'ancienneté, d'avancement, de congés payés et de droits aux prestations sociales.

Article 5.4 **Rupture du contrat de travail à durée indéterminée**

Mod. par Avenant n° 2020/1, 19 févr. 2020, étendu par arr. 5 févr. 2021, JO 12 févr., applicable à compter de son dépôt, soit le 16 juin 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFE CGC AGRO.

Article 5.4.0 **Principes**

En cas de rupture du contrat de travail sauf cas de force majeure et faute grave ou lourde, la partie qui prend l'initiative de la rupture doit à l'autre partie un préavis dont la durée est fixée dans les annexes.

Le salarié démissionnaire doit aviser son employeur par tout moyen conférant date certaine à cette notification.

En cas de licenciement, l'employeur devra observer la procédure légale selon le motif de licenciement évoqué.

Le salarié pourra se dégager de son obligation d'exécution du préavis avec l'accord de son employeur s'il avise ce dernier de son départ au moins 24 heures à l'avance, l'employeur ne versant pas le solde du préavis non exécuté à la demande du salarié.

Article 5.4.1 **Recherche d'emploi**

Pendant la durée du préavis, le salarié démissionnaire ou licencié est autorisé, pour chercher un nouvel emploi et jusqu'à ce qu'il l'ait trouvé, à s'absenter 2 heures par jour. Ces absences sont fixées alternativement 1 jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié. Ces heures peuvent être regroupées après entente avec l'employeur.

Ces heures seront payées au taux effectif de la fonction, à l'exclusion de tout remboursement de frais ou compensation de perte de salaire.

Article 5.4.2 **Licenciement pour motif économique**

Les dispositions légales en matière de licenciement pour motif économique s'appliquent.

Les salariés bénéficiant de facilités de logement et qui sont licenciés dans le cadre d'un licenciement pour raisons économiques devront laisser leur logement libre dans un délai maximum de 3 mois à compter de leur licenciement, sauf disposition contraire.

Article 5.4.3 **Indemnité de licenciement**

L'indemnité de licenciement attribuée aux salariés licenciés sauf pour faute grave ou lourde, sera calculée selon les dispositions figurant en annexe. Elle ne saurait être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.»

Article 5.4.4 **Documents de fin de contrat**

Au moment où il cesse de faire partie du personnel de l'entreprise, il est remis à tout salarié, en main propre, ou à défaut envoyé à son domicile, un reçu pour solde de tout compte, un certificat de travail, une attestation Pôle emploi et tout autre document conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 5.5 **Départ en retraite, mise à la retraite**

Mod. par Avenant n° 2020/1, 19 févr. 2020, étendu par arr. 5 févr. 2021, JO 12 févr., applicable à compter de son dépôt, soit le 16 juin 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFE CGC AGRO.

Article 5.5.1 **Départ en retraite**

Le départ en retraite correspond à la situation du salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse.

Tout salarié peut prendre volontairement sa retraite dès lors qu'il remplit les conditions légales.

Il doit alors notifier son départ volontaire en retraite à l'employeur par tout moyen permettant de lui conférer date certaine et respecter le préavis légal prévu en matière de licenciement. Il bénéficie d'une indemnité de départ à la retraite telle que prévue dans les dispositions particulières figurant en annexes.

Article 5.5.2 **Mise à la retraite**

La mise à la retraite est la rupture, à l'initiative de l'employeur, du contrat de travail du salarié qui a atteint l'âge fixé légalement, âge qui ouvre droit à une liquidation dite «à taux plein», quelle que soit la durée d'assurance.

Avant que le salarié atteigne l'âge légal susvisé, la mise à la retraite est soumise à une procédure légale spécifique que l'employeur est tenu d'appliquer avant toute mise à la retraite.

À l'âge susvisé, l'employeur peut mettre à la retraite d'office le salarié sans que son accord ne soit nécessaire. Il notifie au salarié sa décision de mise à la retraite par tout moyen permettant de lui conférer date certaine.

Le préavis légal, sauf dispositions conventionnelles fixées en annexes plus favorables, s'applique à la mise à la retraite.

Il est versé au salarié une indemnité de mise à la retraite égale à l'indemnité légale de licenciement ou à l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite si celle-ci est plus favorable au salarié.

Chapitre VI **Conditions d'exécution du travail**

Mod. par Avenant n° 2020/1, 19 févr. 2020, étendu par arr. 5 févr. 2021, JO 12 févr., applicable à compter de son dépôt, soit le 16 juin 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFE CGC AGRO.

Article 6.0

Règlement intérieur

Mod. par Avenant n° 2020/1, 19 févr. 2020, étendu par arr. 5 févr. 2021, JO 12 févr., applicable à compter de son dépôt, soit le 16 juin 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFE CGC AGRO.

Le règlement intérieur, obligatoire pour les entreprises et établissements ayant atteint le seuil d'effectif fixé légalement, est établi par l'employeur. Il doit être soumis à l'avis du Comité social et économique, s'il existe.

En application des dispositions légales, dans le règlement intérieur, doivent figurer notamment :

- m** les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité,
- m** les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer, à la demande de l'employeur, au rétablissement de conditions de travail protectrices de la sécurité et de la santé des salariés dès lors qu'elles apparaissent compromises,
- m** les règles générales et permanentes relatives à la discipline et notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur,
- m** les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés définis légalement,
- m** les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel,
- m** les dispositions en matière d'agissements sexistes,
- m** un code de conduite, pour les entreprises légalement définies, illustrant les différents types de comportements à proscrire comme étant susceptibles de caractériser des faits de corruption ou de trafic d'influence.

En tout état de cause, le règlement intérieur ne peut :

- m** contenir de clause contraire aux lois et règlements ainsi qu'aux dispositions des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ou l'établissement,
- m** apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché,
- m** contenir de clauses et sanctions discriminatoires et/ou pécuniaires.

Le règlement intérieur doit être mis en place selon les formes édictées légalement.

Le règlement intérieur doit être affiché sur les lieux de travail ainsi que dans les locaux et à la porte des locaux où se fait l'embauche.

Article 6.1

Affichages

Mod. par Avenant n° 2020/1, 19 févr. 2020, étendu par arr. 5 févr. 2021, JO 12 févr., applicable à compter de son dépôt, soit le 16 juin 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFE CGC AGRO.

L'employeur met en place les affichages obligatoires conformes aux dispositions légales en vigueur dans les locaux de l'entreprise.

Un avis indiquant l'intitulé et les modalités de consultation de la présente convention, doit être affiché sur les lieux de travail.

Article 6.2

Information des nouveaux embauchés

Mod. par Avenant n° 2020/1, 19 févr. 2020, étendu par arr. 5 févr. 2021, JO 12 févr., applicable à compter de son dépôt, soit le 16 juin 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.
Syndicat(s) de salariés :
FGTA FO ;
FGA CFDT ;
CFE CGC AGRO.

Tout salarié nouvellement embauché doit être informé qu'un exemplaire du règlement intérieur ainsi que la présente convention collective sont tenus à sa disposition, outre les accords collectifs d'entreprise éventuellement applicables.

Article 6.3 **Visites médicales**

Mod. par Avenant n° 2020/1, 19 févr. 2020, étendu par arr. 5 févr. 2021, JO 12 févr., applicable à compter de son dépôt, soit le 16 juin 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
FNB.
Syndicat(s) de salariés :
FGTA FO ;
FGA CFDT ;
CFE CGC AGRO.

La loi prévoit plusieurs types de visites médicales pour le salarié. Des dispositions particulières peuvent être prévues aux annexes de la présente convention.

Ces visites sont obligatoires.

Article 6.4 **Activités multiples**

Mod. par Avenant n° 2020/1, 19 févr. 2020, étendu par arr. 5 févr. 2021, JO 12 févr., applicable à compter de son dépôt, soit le 16 juin 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
FNB.
Syndicat(s) de salariés :
FGTA FO ;
FGA CFDT ;
CFE CGC AGRO.

Dans le cas où un salarié est appelé à assurer de façon habituelle des emplois de catégories différentes comportant des salaires différents, la rémunération de l'intéressé est calculée de la façon suivante :

Si le salarié est occupé dans l'emploi le mieux rémunéré au moins 50 % du temps (ce calcul étant effectué par semaine), la totalité de son salaire est calculée en fonction du salaire de cet emploi ;

Dans le cas contraire, la rémunération est calculée au prorata des temps respectifs de travail passés aux différentes activités.

Lorsque le salarié exécute exceptionnellement des travaux de courte durée correspondant à une catégorie différente de sa qualification (qu'elle soit inférieure ou supérieure), il conserve le bénéfice de son salaire habituel.

Chapitre VII **Durée du travail, congés**

(Voir également accord "35 h" du 20 avril 1999 étendu)

Article 7.0 **Durée du travail - Heures supplémentaires**

Mod. par Avenant n° 2017/5, 8 nov. 2017, étendu par arr. 29 avr. 2019, JO 15 mai, applicable à compter de la date de publication au JO de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
FNB.
Syndicat(s) de salariés :
FGTA FO ;
FGA CFDT.

a) La durée du travail et la rémunération des heures supplémentaires des salariés sont fixées, dans chaque entreprise, conformément aux lois et règlements en vigueur.

L'étalement de la durée hebdomadaire de travail pourra s'effectuer sur cinq jours et demi.

b) Le contingent annuel d'heures supplémentaires est de 130 heures.

c) Il est précisé que les heures de travail effectuées au-delà de la durée hebdomadaire moyenne donnent lieu aux majorations légales.

d) Conversion de la rémunération des heures supplémentaires sous forme de repos.

Par dérogation aux dispositions du Code du Travail, relatives au paiement des heures supplémentaires, les établissements donneront priorité à la prise de repos compensateur de remplacement par rapport à tout ou partie des heures supplémentaires, quel que soit le régime juridique de l'horaire (référence hebdomadaire ou annualisation).

Dans cette hypothèse, les établissements détermineront, après consultation des représentants du personnel s'il en existe :

— le caractère individuel ou collectif de la conversion en temps de repos,

— la ou les périodes de l'année pendant lesquelles les heures supplémentaires seront converties en temps de repos, l'année entière pouvant être retenue, éventuellement, le nombre minimum d'heures supplémentaires qui seront converties en temps de repos.

Ces heures supplémentaires rémunérées sous forme de repos, ouvriront droit, en outre, au repos compensateur dans les conditions et limites légales, mais ne s'imputeront pas sur le contingent annuel conventionnel d'heures supplémentaires.

Article 7.1 **Durée quotidienne de travail et repos**

Mod. par Avenant n° 2017/5, 8 nov. 2017, étendu par arr. 29 avr. 2019, JO 15 mai, applicable à compter de la date de publication au JO de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT.

a **Durée quotidienne du travail**

En application du Code du Travail, la durée quotidienne maximale du travail effectif, par salarié, ne peut excéder 10 heures.

Néanmoins, par dérogation à l'alinéa précédent, la durée maximale quotidienne du travail effectif pourra être portée à 12 heures consécutives, pendant les périodes saisonnières, dépassements exceptionnels récupérables immédiatement.

b **Repos quotidien et hebdomadaire**

Les dispositions légales en matière de repos quotidien et hebdomadaire s'appliquent.

Article 7.2 **Temps de pause**

Mod. par Avenant n° 2017/5, 8 nov. 2017, étendu par arr. 29 avr. 2019, JO 15 mai, applicable à compter de la date de publication au JO de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT.

Tous les salariés bénéficient de temps de pause conformément aux dispositions légales.

Lorsque dans une entreprise il existe des salariés occupant un emploi sédentaire ayant un horaire de travail de jour ininterrompu de 7h48 au moins, ils bénéficient d'un arrêt de travail payé de 30 minutes pour le casse-croûte. Cet arrêt se situe à l'intérieur de cet horaire suivant les nécessités du service.

Article 7.3 **Jours fériés**

Mod. par Avenant n° 2017/5, 8 nov. 2017, étendu par arr. 29 avr. 2019, JO 15 mai, applicable à compter de la date

de publication au JO de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT.

Les jours fériés légaux sont chômés. Ces derniers sont rémunérés, conformément à la législation en vigueur, pour tout le personnel sans condition d'ancienneté.

Article 7.4

Travail du dimanche et des jours fériés

Mod. par Avenant n° 2017/5, 8 nov. 2017, étendu par arr. 29 avr. 2019, JO 15 mai, applicable à compter de la date de publication au JO de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT.

Sous réserve du respect des textes relatifs au repos hebdomadaire, les salariés travaillant un dimanche ou un jour férié légal, percevront une majoration de salaire de 100 p. 100, sans tenir compte de la date d'embauche.

Le cumul des majorations pour travail du dimanche ou jour férié légal et des majorations pour heures supplémentaires éventuelles ne peut dépasser la majoration de 100 % susvisée, sauf dans le cas où les dispositions légales applicables de droit prévoient une majoration au moins égale à 100 % pour le travail du dimanche ou du jour férié. Ceci cesse de s'appliquer si la loi obligeait à l'avenir à des dispositions plus favorables pour les salariés.

Article 7.5

Congés payés

Mod. par Avenant n° 2017/5, 8 nov. 2017, étendu par arr. 29 avr. 2019, JO 15 mai, applicable à compter de la date de publication au JO de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT.

Pour l'application du droit aux congés payés et de ses modalités, le chef d'entreprise se référera à la législation et aux dispositions réglementaires en vigueur.

À la date du 30 avril, les congés payés dont le droit a été ouvert au titre de la période de référence précédente doivent avoir été pris.

Dans le cas d'un droit incomplet à congés payés sur l'année, des périodes de congés sans solde peuvent être programmées, avec l'accord exprès des deux parties.

Lorsque les congés payés sont pris par roulement, la date de congé de chaque salarié sera arrêtée, conformément aux dispositions légales, au plus tard un mois avant la date prévue pour le début de son congé.

En raison du caractère saisonnier de la profession, les congés payés au-delà des deux premières semaines peuvent être attribués en dehors de la (ou des) période(s) de forte activité de l'entreprise.

Après information et consultation des institutions représentatives du personnel cette (ces) période(s) de forte activité est (sont) définie(s) par l'employeur chaque année et le personnel en est informé par affichage, au moins trois mois avant la date limite de fixation de l'ordre des départs en congés.

Après un an de travail effectif dans l'entreprise, les absences pour maladies, en une ou plusieurs fois, dans la limite d'une durée totale de deux mois pendant la période de référence pour le calcul des congés payés sont considérées comme temps de travail effectif.

La cinquième semaine de congés payés fait l'objet des dispositions, ci-après :

Elle peut s'exprimer sous forme d'une semaine calendaire ou six jours ouvrables ou cinq jours ouvrés.

Ses modalités d'attribution sont les suivantes :

a) Sont exclus de ces cinq semaines, les jours fériés, les jours de fractionnement légaux, les congés personnels pour événements familiaux et les jours acquis par ancienneté.

Les congés prévus conventionnellement ou contractuellement dans les entreprises pour fêtes locales et ponts sont compris dans les congés annuels sauf accord spécifique.

b) Cette semaine devra être prise en dehors de la (ou des) période(s) de forte activité de l'entreprise.

c) Cette semaine ne doit pas être accolée à d'autres congés payés, sauf accord particulier, elle ne peut donc être génératrice de jours supplémentaires de fractionnement.

Article 7.6 **Autorisations d'absences rémunérées pour événement personnel**

Mod. par Avenant n° 2017/5, 8 nov. 2017, étendu par arr. 29 avr. 2019, JO 15 mai, applicable à compter de la date de publication au JO de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT.

Tout salarié aura droit, sur justification, aux autorisations d'absences rémunérées pour événements familiaux comme suit :

- mariage du salarié ou conclusion d'un PACS : six jours ouvrables ;
- décès du conjoint ou du concubin ou du partenaire de PACS : trois jours ouvrables* ;
- décès d'un enfant : six jours ouvrables * ;
- décès du père ou de la mère : trois jours ouvrables * ;
- décès du beau-père ou de la belle-mère : trois jours ouvrables * ;
- décès du frère ou de la sœur : trois jours ouvrables * ;
- mariage ou PACS d'un enfant : un jour ouvrable ;
- annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : deux jours ouvrables ;
- naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption : trois jours ouvrables pour chaque naissance ou arrivée (en cas de naissances multiples, le nombre de jours est multiplié par le nombre de naissance ou d'adoption).

Ces trois jours ouvrables peuvent être consécutifs ou non, après entente entre l'employeur et le bénéficiaire, mais doivent être inclus dans une période de quinze jours entourant la date de naissance ou d'arrivée en cas d'adoption.

Après trois mois d'ancienneté :

- décès des beaux-frères, belles-sœurs : un jour ouvrable *.

Après un an d'ancienneté :

- décès des grands-parents : un jour ouvrable * ;
- événements religieux personnels traditionnellement accompagnés d'une fête de famille : 1 jour ouvrable
- en cas de maladie d'un enfant âgé de moins de quatorze ans : absence maximale de quinze jours calendaires consécutifs par année civile, dont les cinq premiers rémunérés sur production d'un certificat médical précisant la nécessité de sa présence au chevet de l'enfant.

* En cas de décès, il sera accordé un jour supplémentaire lorsque l'événement nécessite un déplacement de plus de 1 000 kilomètres aller et retour.

Article 7.7 **Annualisation du temps de travail**

Mod. par Avenant n° 2017/5, 8 nov. 2017, étendu par arr. 29 avr. 2019, JO 15 mai, applicable à compter de la date de publication au JO de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT.

1

L'annualisation du temps de travail peut concerner l'ensemble des salariés d'un établissement ou d'une entreprise.

2

Définition et conditions de mise en œuvre

Les présentes dispositions ont pour objet de permettre une répartition de la durée du travail sur tout ou partie de l'année.

Cette répartition devra faire l'objet d'adaptation par accord d'entreprise ou sera mise en œuvre directement dans les conditions prévues dans cet accord de branche après consultation des représentants du personnel.

3

Période d'annualisation

L'annualisation s'apprécie usuellement, soit sur l'année civile, soit sur l'année de l'exercice comptable.

4

Calendrier - Programmation indicative

L'annualisation est établie par écrit selon une programmation indicative devant faire l'objet d'une communication préalable aux délégués syndicaux d'entreprise ou d'établissement et d'une consultation des représentants du personnel, ainsi qu'un affichage sur les tableaux de la Direction.

Cette programmation peut être modifiée suivant la même procédure.

Si tel est le cas, les salariés en sont avisés au moins 3 jours ouvrés à l'avance pendant les périodes saisonnières, 7 jours ouvrés en période hors saison.

5

Modalités de mise en œuvre

La durée quotidienne de travail pourra atteindre 12 heures de travail effectif pendant les périodes saisonnières, selon les limites fixées par la Convention Collective.

La limite supérieure de l'amplitude de l'annualisation est fixée à 44 heures par semaine, étant précisé que les périodes de basse activité pourront comporter des semaines dont l'horaire de travail ne devra pas être habituellement inférieur à 24 heures hebdomadaires, sauf semaines dites «de récupération» ou de repos ramenées par exception à horaire 0. Le travail par relais et roulement est autorisé.

Les variations d'horaires enregistrées dans les limites de l'annualisation fixées ci-dessus ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires, tel que défini au présent accord : elles ne donnent lieu ni à majoration pour heures supplémentaires, ni à repos compensateur.

6

Durée moyenne de travail

Lorsque les établissements optent pour la mise en place de l'annualisation des horaires de travail, la durée moyenne annuelle de travail de référence ne devra pas dépasser 1607 heures par période annuelle incluant la journée de solidarité.

Les heures effectuées au-delà de cette durée ouvrent alors droit à une majoration de salaire ou à un repos compensateur dans les conditions fixées au Code du Travail.

7

Contingent annuel d'heures supplémentaires

En cas d'annualisation, le nombre d'heures effectuées pendant les semaines de haute activité dépassant l'horaire hebdomadaire normal déterminera le contingent annuel conventionnel d'heures supplémentaires octroyé pour la période de référence. Ce contingent est ainsi fixé :

Nombre d'heures pas semaine (haute activité)	Contingent
Au-delà de 35 et jusqu'à 39	130
40	110
41	90
42	70
43	50
44	30

Le contingent sera donc précisé lors de la présentation de la programmation annuelle et ne pourra être changé au

cours de l'exercice considéré.

8

Lissage de la rémunération

Compte tenu des fluctuations d'horaires inhérentes à l'application de l'annualisation, la rémunération mensuelle de base sera indépendante du nombre d'heures réellement travaillées et établie sur la base mensuelle (à l'identique de la mensualisation) correspondant à l'horaire effectif moyen hebdomadaire, hors gratifications conventionnelles.

En cas de période non travaillée, mais donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération régulée ; la même règle est appliquée pour le calcul de l'indemnité de licenciement et pour le calcul de l'indemnité de mise ou de départ en retraite.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période d'annualisation (embauche ou départ en cours de période), sa rémunération devra être régularisée sur la base de son temps réel de travail. Si le décompte fait apparaître un trop versé, celui-ci sera compensé sur les salaires dus lors de la dernière échéance de paie. Un rappel de salaires sera effectué dans le cas contraire, étant précisé que ce rappel se fera conformément au point 6.

9

Garanties collectives

Indépendamment des dispositions relatives à l'intervention consultative des représentants du personnel pour la mise en œuvre du calendrier de l'annualisation de l'horaire de travail, l'entreprise devra, lors d'une réunion annuelle des représentants du personnel, faire le bilan de l'application du dispositif d'annualisation d'horaire.

Article 7.8

Mod. par Avenant n° 2017/5, 8 nov. 2017, étendu par arr. 29 avr. 2019, JO 15 mai, applicable à compter de la date de publication au JO de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT.

Le recours au travail à temps partiel sur des emplois permanents ou temporaires, constitue l'un des modes d'aménagement du temps de travail permettant aux établissements, dans un cadre hebdomadaire, mensuel ou annuel, de répondre à leurs besoins spécifiques en matière d'organisation, ainsi qu'aux aspirations de leurs salariés au temps choisi.

Les horaires à temps partiel pourront être mis en œuvre au sein des établissements après avis des représentants du personnel, conformément au cadre légal.

En l'absence de représentation du personnel, les horaires de travail à temps partiel pourront être pratiqués, sous réserve que l'inspecteur du travail dont relève l'établissement en ait été préalablement informé.

1

Garanties individuelles

Les salariés affectés à titre permanent à un emploi à temps partiel, souhaitant reprendre un emploi à temps complet, bénéficient d'une priorité pour l'attribution de tout emploi à temps plein créé ou se libérant, sous réserve que cet emploi relève de sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Afin de faciliter l'expression de ce droit, l'employeur portera à la connaissance du personnel les postes libérés ou créés par voie d'affichage sur les panneaux réservés à la communication du personnel ou directement au salarié concerné, si préalablement ce dernier en a exprimé le souhait par écrit.

Tout recrutement à temps partiel, ainsi que tout passage à temps partiel d'un salarié à temps plein donnera lieu obligatoirement à l'établissement d'un écrit comprenant toutes les mentions légales.

2

Garanties collectives

Il sera remis aux représentants du personnel conformément aux dispositions légales, à cette réunion, un bilan sur le travail à temps partiel portant notamment sur le nombre, le sexe et la qualification des salariés concernés, ainsi que les horaires de travail à temps partiel pratiqués et le nombre de contrats de travail à temps partiel.

Ce bilan sera également communiqué aux délégués syndicaux de l'entreprise.

Les représentants du personnel seront régulièrement informés et consultés au moins une fois par an, dans le courant du premier trimestre civil, sur la politique de l'entreprise à l'égard de l'emploi à temps partiel et ses perspectives d'évolution.

3 Travail à temps partiel hebdomadaire ou mensuel

a Durée du travail et répartition de l'horaire de travail

Le contrat de travail à temps partiel peut prévoir une répartition de l'horaire de travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois et ce, dans les limites définies au Code du Travail.

Toute modification de la répartition de l'horaire de travail prévue contractuellement à l'intérieur de la semaine ou entre les semaines du mois devra être notifiée au salarié au moins 7 jours calendaires avant la date à laquelle cette modification doit intervenir.

À l'exception des salariés affectés au nettoyage, la période de travail minimale continue est fixée à trois heures au cours d'une même journée.

Le nombre des interruptions d'activité au cours d'une même journée est limité à une, ne pouvant excéder deux heures.

b Heures complémentaires

Selon les nécessités du service, des heures complémentaires à l'horaire contractuel pourront être effectuées sur demande de l'établissement, pour autant qu'un tel recours soit expressément mentionné dans le contrat de travail qui devra en fixer le nombre maximum.

Cependant, le nombre des heures complémentaires ne pourra excéder 10 % de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat de travail et ne pourra avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par le salarié au niveau de la durée légale du travail ou de la durée fixée conventionnellement.

Le refus d'effectuer des heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

4 Travail à temps partiel annualisé

a Durée du travail et répartition de l'horaire de travail

Pour les personnels employés selon une alternance de périodes travaillées et non travaillées, il pourra être conclu un contrat de travail à temps partiel, sur une base annuelle, en application des dispositions conventionnelles sus-mentionnées.

Toute modification de la répartition de l'horaire de travail devra être notifiée au salarié au moins 7 jours calendaires avant la date à laquelle cette modification doit intervenir.

b Heures complémentaires

Selon les nécessités du service, et sur demande de l'établissement, il pourra être recouru à des heures complémentaires à l'horaire contractuel *et, le cas échéant, à des heures supplémentaires (Termes exclus de l'extension par arr. 29 avr. 2019, JO 15 mai)*, pour autant :

- que leur nombre n'excède pas 10 % de la durée annuelle convenue ;
- qu'un tel recours soit mentionné dans le contrat de travail.

Le refus d'effectuer des heures complémentaires au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

c La rémunération du temps partiel annualisé - lissage

La rémunération du salarié à temps partiel annualisé est calculée et versée chaque mois :

- soit selon l'horaire réellement travaillé,
- soit sur la base régulée (lissage), indépendante de l'horaire réel et égale au 1/12^{ème} de la rémunération annuelle de base hors gratifications conventionnelles (idem modulation) correspondant au nombre d'heures figurant sur le contrat.

Quel que soit le choix opéré pour le versement de la rémunération, à cette dernière s'ajouteront la rémunération des heures complémentaires effectuées au cours de la période de paie considérée, ainsi que les indemnités de sujétions spéciales (travail de nuit, dimanche, astreintes, etc...).

d En cas de lissage

Chaque heure d'absence non indemnisée au cours de la période travaillée sera décomptée de la rémunération régulée sur la base du taux horaire appliqué au salarié à temps partiel annualisé.

Si le volume d'heures d'absence au cours d'un mois considéré était supérieur à celui correspondant pour le même mois au salaire mensuel régulé, le solde des heures d'absences non indemnisées serait décompté sur la rémunération du mois suivant.

En cas d'absence indemnisée, le maintien de la rémunération est calculé sur la base du salaire mensuel régulé.

Enfin, en cas de rupture du contrat de travail, quels qu'en soient l'auteur ou le motif, sauf dans le cas d'un licenciement pour motif économique, lorsque le salarié n'aura pas accompli la durée annuelle de travail effectif correspondant à la rémunération mensuelle régulée, sa rémunération sera régularisée à la dernière échéance de paie, sur la base de son temps de travail déjà effectué.

5 Le droit des salariés à temps partiel

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet par la loi, les conventions et les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement.

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, les périodes non travaillées (temps partiel annualisé) résultant de la répartition des horaires de travail ou s'écoulant entre deux périodes travaillées, sont prises en compte en totalité.

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits à congés payés annuels que les salariés à temps complet. Néanmoins, compte tenu de l'aménagement du temps de travail, les congés payés seront pris en dehors des périodes travaillées (sauf accord contraire entre les parties) et ne s'imputeront pas sur la durée annuelle du temps de travail effectif prévue au contrat.

Dans cette hypothèse, le salarié à temps partiel annualisé percevra une indemnité de congés payés qui ne pourra être inférieure au dixième de la rémunération totale qu'il aura perçue au cours de la période de référence.

Les salariés à temps partiel bénéficient au cours de leur carrière au sein de l'établissement de droits identiques à ceux des salariés à temps complet, tant en matière de promotion que de formation professionnelle.

Par ailleurs, en cas de maladie, ils bénéficieront du complément employeur aux indemnités journalières sécurité sociale appliqué aux salariés à temps complet au sein de l'établissement, résultant soit d'une Convention Collective, de la loi sur la mensualisation ou d'une convention d'établissement.

Lorsque, pendant une période de douze semaines consécutives, l'horaire moyen réellement effectué par le salarié à temps partiel a dépassé de deux heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel ou annuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de sept jours et sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

Article 7.9 Personnel en forfait jours

Mod. par Avenant n° 2023/04, 30 nov. 2023, étendu par arr. 1^{er} juill. 2025, JO 9 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FGA CFDT.

Article 7.9.1 Catégories de salariés concernés

Conformément à l'article L. 3121-58 du Code du travail, la conclusion d'une convention individuelle de forfait annuel en jours est réservée aux :

— Salariés cadres qui disposent, dans leur mission, d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ; se situant a minima au niveau V échelon 1 de la Convention collective des distributeurs de boissons conseils hors domicile (IDCC 1536).

— Salariés non-cadres dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Les salariés mentionnés au paragraphe précédent pourront bénéficier d'un forfait jours à condition qu'ils se situent à minima au niveau III échelon 1 de la Convention collective applicable, soit relevant de la catégorie des techniciens et agents de maîtrise.

Les salariés qui répondent aux conditions prévues au sein des paragraphes précédents pourraient bénéficier d'un forfait annuel en jours qui fera l'objet d'un écrit établi entre le salarié et l'employeur.

Article 7.9.2 **Support prévoyant la mise en œuvre du forfait-jours**

La mise en œuvre du forfait annuel en jours fera l'objet de la conclusion d'une convention individuelle de forfait entre le salarié et l'employeur.

Cette convention individuelle, pouvant prendre la forme d'un avenant au contrat de travail ou y figurer directement, précisera à minima le nombre de jours travaillés compris dans le forfait.

Elle pourra également mentionner les caractéristiques de l'emploi occupé par le salarié justifiant qu'il puisse conclure une convention de forfait en jours et la période de référence du forfait annuel.

Article 7.9.3 **Nombre de jours compris dans le forfait**

Article 7.9.3.1 **Forfait jours «complet»**

Le nombre de jours travaillés dans le cadre du forfait jours est de 216 jours sur l'année de référence pour un salarié présent sur la totalité de cette année de référence, incluant la journée de solidarité.

À défaut de dispositions contraires au sein de l'entreprise, la période de référence est l'année civile, soit du 1^{er} janvier au 31 décembre.

La conclusion d'un accord d'entreprise peut prévoir un nombre de jour inférieur ou supérieur mais ne saurait en revanche dépasser 218 jours.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail fixé au premier alinéa sera augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux auxquels le salarié ne peut prétendre.

Ce même nombre de jours de travail sera réduit prorata temporis en cas d'entrée et de sortie en cours d'année.

Les salariés soumis au forfait jours pourront effectuer des demi-journées de travail. Le cas échéant, ces derniers devront poser une demi-journée de jours de repos supplémentaire pour la demi-journée non travaillée (cf. article 7.9.6.2).

À ce titre, est réputée une demi-journée travaillée, tout travail accompli avant ou après l'heure réputée pour le déjeuner.

Dans le respect des dispositions législatives en vigueur, le salarié qui le souhaite peut, en accord avec son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire.

Cette renonciation fait l'objet d'un avenant annuel au contrat de travail précisant le nombre de jours de travail supplémentaires auquel conduit cette renonciation.

En cas de renonciation, par le salarié, à des jours de repos, le nombre maximal de jours travaillés dans l'année est au plus égal 235 jours.

Les jours travaillés à ce titre bénéficieront d'une majoration de salaire à un taux de 10 %.

Article 7.9.3.2 **Forfait jours «réduit»**

Chaque salarié aura la possibilité de demander à bénéficier d'un forfait inférieur, dit «forfait jours réduit», lequel se distingue du régime des salariés au temps partiel. Une convention spécifique pourrait alors être envisagée, selon les impératifs de l'organisation de l'entreprise, sans que cela constitue un droit pour les salariés concernés.

Il est précisé qu'un forfait jour «réduit» peut être conclu dès l'embauche du salarié.

Par ailleurs, la rémunération des salariés en forfait annuel en jours réduit devra, en principe, sauf raison objective ou pertinente, être proportionnelle à celle des salariés occupant des fonctions identiques en forfait complet.

Afin de garantir le bon fonctionnement de l'entreprise et sans que cela ne remette en cause l'autonomie et l'indépendance du salarié dans l'organisation de son temps de travail, l'employeur et le salarié pourront, en cas de forfait jours réduit, fixer un nombre précis de jours qui ne seront pas travaillés par semaine.

Dès lors que les jours non travaillés par semaine auront été fixés entre l'entreprise et le salarié et seront considérés d'un point de vue administratif comme des «jours non travaillés», le nombre de jours de repos supplémentaires annuel sera équivalent à celui d'un salarié en forfait jours complet.

Dans le cas où le nombre de jours prévu dans le cadre du forfait réduit ne permet pas une identification récurrente de jours non travaillés, les parties pourront définir en début d'exercice les jours non travaillés correspondant au delta entre les 216 jours prévus par le présent accord ou le nombre indiqué par un éventuel accord d'entreprise, et le nombre de jours indiqué dans le forfait réduit. Ainsi, le nombre de jours de repos supplémentaires annuel des salariés placés dans cette situation sera équivalent à celui d'un salarié en forfait jours complet.

Article 7.9.4 Incidence des absences du salarié

Article 7.9.4.1 Sur la rémunération

En cas de suspension du contrat de travail, non assimilée à du temps de travail effectif et n'entraînant pas de maintien légal ou conventionnel de rémunération pendant les périodes où le salarié est tenu d'effectuer sa prestation de travail, il sera effectué une retenue sur salaire proportionnelle à la durée de son absence étant précisé que la valeur d'une journée entière de travail est calculée en divisant le salaire mensuel par 22, et la valeur de 1 demi-journée, en le divisant par 44.

La notion de demi-journée doit être appréciée tel que prévu à l'article 7.9.3.1 précité.

La rémunération du salarié ne pourra être réduite du fait d'une mesure de chômage partiel affectant l'entreprise sauf en cas de fermeture totale.

Article 7.9.4.2 Sur les congés

L'acquisition de jours de congé est subordonnée au temps de travail effectif dans l'année ou assimilé comme tel. Ainsi, le calcul des jours de congé sera proportionnellement affecté par des absences non assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés et impactant par conséquent le nombre de jours de congés payés acquis, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 7.9.5 Incidence des embauches ou des ruptures du contrat au cours de la période de référence sur la rémunération

Lorsque la totalité de la période de référence prévue par la convention de forfait-jours n'a pas été accomplie du fait de l'entrée ou de la sortie du salarié sur cette période, le nombre de jours travaillés est calculé au prorata temporis en fonction de la date d'entrée ou de sortie sur la base du nombre de jours travaillés, augmenté des congés payés non dus ou non pris.

En fin de période de référence, soit le 31 décembre de chaque année, il est procédé à une régularisation.

Article 7.9.6 Respect du droit au repos

Article 7.9.6.1 Droit au repos

Les salariés mentionnés à l'article 7.9.1 bénéficient d'un repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives, auquel s'ajoute un temps de repos hebdomadaire de 24 heures soit 35 heures consécutives.

En outre, ils bénéficieront, comme les salariés soumis à la durée de travail de droit commun, des jours fériés chômés dans l'entreprise en jours ouvrés, des congés payés en vigueur dans l'entreprise, des jours de repos compris dans le forfait jours dénommés «jours de repos supplémentaires».

Ce repos devra être strictement respecté.

Article 7.9.6.2 Jours de repos supplémentaires (JRS)

Article 7.9.6.2.1 Modalités de la prise des jours de repos supplémentaires

Sauf dispositions contraires prévues dans l'entreprise, le nombre de jours ou de demi-journées de repos supplémentaires au titre du forfait annuel en jours sera déterminé en fonction du nombre de jours travaillés sur l'année.

Le salarié pourra prendre les jours de repos sous forme de journée complète ou sous forme de demi-journée. Ces jours sont répartis de façon à respecter un équilibre vie privée et vie professionnelle. Ils devront être pris tout au long de l'année et avant le terme de la période de référence, à savoir à la fin de l'année civile.

Il est précisé que la valeur d'une demi-journée doit être entendue au sens de l'article 7.9.3.1 précité.

S'agissant des dates de prise des jours de repos supplémentaires, elles sont fixées en accord avec l'employeur et dans

le respect de l'autonomie du salarié dans l'organisation de son travail.

Article 7.9.6.2.2 **Décompte des jours de repos supplémentaires**

Le nombre de jours de repos supplémentaires correspondant à ceux octroyés à un salarié soumis à un forfait «complet» et ayant acquis et pris l'ensemble de ses droits à congés payés est déterminé comme suit, pour un forfait à 216 jours :

$365 \text{ jours} - \text{nombre de samedis et dimanches} - \text{nombre de jours fériés correspondant à un jour ouvré} - \text{nombre de congés annuels payés} - 216 \text{ jours travaillés} = \text{nombre de jours de repos supplémentaires}.$

Le nombre de jours de repos variera donc chaque année en fonction du nombre exact de jours fériés et chômés. Ce calcul n'intègre pas les éventuels congés supplémentaires, conventionnels et légaux, qui viendront en déduction du nombre de jours travaillés dans le cadre du forfait.

Il est précisé que le nombre de jours de repos supplémentaires des salariés en forfait jours «réduit» sera équivalent à celui des salariés en forfait jours «complet» dans la mesure où les parties auront neutralisé les jours hebdomadaires «non travaillés» dans le cadre de la convention individuelle de forfait «réduit».

Il est également précisé que pour les salariés en forfait jours «réduit» dans une proportion ne permettant pas une identification de jours non travaillés récurrente, le nombre de jours de repos supplémentaires accordé sera équivalent à celui des salariés en forfait jours «complet» dans la mesure où les parties auront défini en début d'exercice les jours non travaillés (correspondant au delta entre les 216 jours prévus par le présent accord ou le nombre de jours indiqué dans l'accord d'entreprise le cas échéant, et le nombre de jours travaillés indiqués dans le forfait jours réduit).

Article 7.9.7 **Respect du droit à la déconnexion**

En vertu du droit à la déconnexion, les titulaires d'une convention de forfait en jours et leurs employeurs veilleront respectivement à ne pas utiliser ni faire utiliser les moyens de communication numériques à leur disposition pendant les temps impératifs de repos, sauf dérogation dans les conditions légales.

Ainsi, les partenaires sociaux conviennent, conformément aux dispositions de l'article L. 3121-64, 3° du code du travail de fixer les modalités selon lesquelles le salarié en forfait jours peut exercer son droit à la déconnexion. Les modalités précitées sont les suivantes :

— Il ne peut être imposé au salarié en forfait jours de lire ou de répondre aux courriels et appels téléphoniques adressés en dehors des jours travaillés et lors des repos quotidiens et hebdomadaires ;

— L'usage par le salarié en forfait jours de la messagerie électronique ou du téléphone professionnel en dehors des jours travaillés doit être justifié par la gravité, l'urgence et/ou l'importance du sujet en cause.

— Les courriels sont envoyés par le salarié en forfait jours durant ses périodes de travail et un courriel reçu en dehors de celles-ci n'appelle pas de réponse immédiate.

Ces modalités de droit à la déconnexion ne sont pas limitatives ou exhaustives et pourront être modifiées par tout moyen par l'entreprise.

Article 7.9.8 **Modalités d'évaluation et de suivi régulier de la charge de travail du salarié**

Compte tenu de la spécificité du dispositif des conventions de forfait en jours, l'organisation du travail des salariés fait l'objet d'un suivi régulier par la hiérarchie qui veille notamment aux éventuelles surcharges de travail et au respect des durées minimales de repos.

À cet effet, un document individuel de suivi des périodes d'activités, des jours de repos et des jours de congés (précisant la nature du repos : hebdomadaire, congé payé etc.) est tenu par le salarié et visé par son responsable hiérarchique.

Ce suivi devra donc être co-signé par le salarié et son responsable ou toute autre personne habilitée à cet effet.

Le salarié pourra, sur ce document de contrôle, alerter son supérieur en cas d'impossibilité pour lui de respecter le repos hebdomadaire ou quotidien ou s'il estime que sa charge de travail ou son amplitude est anormale, par le biais d'une case prévue à cet effet.

Par ailleurs, le salarié tiendra informé son responsable hiérarchique à cet effet, des événements ou éléments qui accroissent de façon inhabituelle ou anormale sa charge de travail.

Afin de permettre d'évaluer la charge de travail du salarié en forfait-jours, les modalités suivantes sont mises en place :

— Réalisation d'un entretien annuel portant sur la charge de travail du salarié, avec mise à disposition d'un exem-

plaire au salarié ;

— Mise en place d'un relevé mensuel des fiches de contrôle précitées suivi d'un examen de ces dernières afin de s'assurer que le salarié ne travaille pas plus de 5 jours hebdomadaires en moyenne sur le mois, sauf exception et qu'en cas de répartition de l'activité sur 6 jours hebdomadaires, cette dernière ne conduise pas le salarié à faire l'objet d'une charge de travail déraisonnable.

Les éventuelles problématiques constatées lors de ces entretiens donneront lieu à une recherche et une analyse des causes de celles-ci et/ou une concertation ayant pour objet de mettre en œuvre des actions correctives.

Par ailleurs, en l'absence même de difficultés rencontrées par le salarié, l'entretien peut être l'occasion de suggérer et, le cas échéant, de mettre en œuvre toute mesure de nature à améliorer les conditions de travail du salarié notamment dans la gestion de son temps de travail.

Article 7.9.9

Modalités de communication périodique sur la charge de travail, sur l'articulation vie professionnelle/vie personnelle, sur la rémunération et sur l'organisation du travail dans l'entreprise

Dans le cadre de l'entretien annuel prévu par la législation sur le forfait jours, seront évoquées et analysées l'organisation et la charge de travail de chaque titulaire d'une convention de forfait en jours, l'amplitude de ses journées de travail, l'articulation entre vie personnelle et professionnelle, ainsi que la rémunération. Une fiche sera établie, elle fera état des conclusions de cet entretien et des éventuelles mesures à mettre en œuvre pour l'année à venir.

Indépendamment de toutes les garanties ci-avant évoquées, il est précisé qu'à la première demande, tout salarié qui identifierait une problématique liée à l'articulation entre sa vie professionnelle et sa vie personnelle pourra demander un entretien avec son supérieur hiérarchique afin d'évoquer ses éventuelles difficultés.

Un compte rendu faisant état de l'analyse et des éventuelles mesures prises doit être communiqué dans les plus brefs délais à la direction.

Il appartiendra au responsable d'en examiner les raisons et d'adapter, si besoin, la charge de travail du salarié ou de modifier son organisation de travail en suivant les recommandations de son supérieur hiérarchique ou de toute autre personne habilitée à cet effet.

Les éventuelles problématiques constatées lors de ces entretiens donneront lieu à une recherche et une analyse des causes de celles-ci et/ou à une concertation ayant pour objet de mettre en œuvre des actions correctives.

Article 7.9.10

Information du Comité social et économique sur les forfaits-jours

Chaque année, les membres du Comité Social et Économique, s'il existe, sont consultés sur le recours aux conventions de forfait et leur mise en œuvre ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés.

Article 7.10

Compte Épargne Temps

Mod. par Avenant n° 2017/5, 8 nov. 2017, étendu par arr. 29 avr. 2019, JO 15 mai, applicable à compter de la date de publication au JO de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT.

1

Objet

Les dispositions qui suivent ont pour objet de favoriser la mise en place d'un Compte Épargne Temps (CET) conformément aux dispositions du Code du Travail, ceci pour permettre aux bénéficiaires qui le désirent d'accumuler des droits à congés rémunérés ou un complément de rémunération.

2

Salariés bénéficiaires

Les salariés ayant au moins une année d'ancienneté ininterrompue pourront ouvrir un compte individuel suite à la décision de l'employeur. À cet effet, les salariés intéressés doivent effectuer une demande écrite d'ouverture de compte.

3

Tenue du compte

Le compte est tenu par l'employeur qui devra communiquer, une fois par an, au salarié l'état de son compte en faisant apparaître distinctement la part d'abondement que l'employeur aura, le cas échéant, décidé d'affecter au compte.

4

Alimentation du compte

Le compte peut être alimenté par les éléments suivants :

- les congés et repos prévus conventionnellement quels qu'en soient la nature et la périodicité ;
- le repos compensateur des heures supplémentaires remplaçant leur paiement prévu par le présent accord,
- le report du congé principal légal dans la limite de 10 jours ouvrables par an ;
- le report de la cinquième semaine conformément aux dispositions légales.

Lors de la consultation des représentants du personnel, l'employeur précise au préalable l'éventuel abondement qu'il envisage d'affecter aux comptes individuels, et, le cas échéant, ceux des éléments ci-dessus qu'il entend exclure de l'alimentation des comptes.

En l'absence de représentants du personnel, l'employeur informe au préalable les salariés de l'éventuel abondement qu'il envisage d'affecter au compte, et, le cas échéant, ceux des éléments ci-dessus qu'il entend exclure de l'alimentation du compte.

Le salarié indique par écrit à l'employeur, au plus tard le 1^{er} mai de chaque année, les éléments susceptibles d'alimenter le compte qu'il entend y affecter et leur quantum.

5

Utilisation du Compte Épargne Temps

5-1

Utilisation du Compte pour financer en tout ou en partie des congés

Le compte épargne-temps peut être utilisé pour financer en tout ou en partie les congés sans solde suivants :

- congé pour création d'entreprise ;
- congé sabbatique ;
- congé parental d'éducation ;
- congé pour convenance personnelle ;
- congé de fin de carrière.

Les modalités de prise du congé sabbatique, congé création d'entreprise, congé parental, sont celles définies par la loi.

Les autres congés ainsi obtenus devront être demandés 6 mois avant la date prévue pour le départ en congé. L'employeur se réserve le droit de reporter le départ effectif en congé dans la limite de 6 mois, si l'absence du salarié avait des conséquences préjudiciables sur le bon fonctionnement du service.

En tout état de cause, ces congés devront avoir une durée minimale de 3 mois.

5-2

Utilisation du Compte pour compléter sa rémunération

Tout salarié peut, sur sa demande et en accord avec son employeur, utiliser les droits affectés sur le CET pour compléter sa rémunération dans les conditions fixées légalement.

6

Valorisation des éléments affectés au compte

Le compte est exprimé en jours de repos, tout élément affecté au compte est converti en heures de repos indemnisables sur la base du salaire horaire en vigueur à la date de son affectation (salaire brut horaire calculé sur la moyenne des 12 derniers mois), étant précisé que toute journée placée sur le CET correspond à 7 heures (salaire brut horaire calculé sur la rémunération moyenne des 12 derniers mois divisée par le nombre de jours fixés par accord de branche ou d'entreprise et par sept).

La valeur de ces heures suit l'évolution du salaire de l'intéressé, de telle façon que, lors de la prise d'un congé, le salarié puisse bénéficier d'une indemnisation équivalente au salaire perçu au moment du départ, si la durée de l'absence est égale au nombre d'heures capitalisées.

7

Indemnisation du congé

Le compte étant exprimé en jours de repos, le salarié bénéficie pendant son congé d'une indemnisation calculée sur la base de son salaire réel moyen (comme définit ci-dessus) au moment du départ, dans la limite du nombre d'heures de repos capitalisées. Si la durée du congé est supérieure au nombre d'heures capitalisées, l'indemnisation pourra également être lissée sur toute la durée de l'absence, de façon à assurer au salarié pendant tout le temps du congé, une indemnisation constante.

L'indemnité sera versée aux mêmes échéances que les salaires dans l'entreprise. Les charges sociales salariales et patronales, prélevées sur le compte, seront acquittées par l'employeur lors du règlement de l'indemnité.

8

Reprise du travail

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

9

Cessation et transmission du compte

Si le contrat de travail est rompu avant l'utilisation du compte, le salarié perçoit une indemnité correspondant aux droits acquis après déduction des charges sociales salariales.

La valeur du compte peut toutefois être transférée (notamment en cas de transfert d'entreprise) de l'ancien au nouvel employeur par accord écrit des 3 parties.

Après le transfert, la gestion du compte s'effectuera conformément aux règles prévues par l'accord collectif applicable dans la nouvelle entreprise.

En l'absence de rupture du contrat de travail, et sous réserve de prévenir l'employeur 6 mois au moins à l'avance, le salarié peut renoncer par écrit à l'utilisation de son compte. Il lui est alors versé une indemnité correspondant aux heures de repos capitalisées au taux alors applicable de rémunération, après déduction des charges sociales salariales.

Les sommes affectées au Compte Epargne-Temps suivent le même régime fiscal que le salaire lors de leur perception par le salarié.

Chapitre VIII

Dispositions diverses

Mod. par Avenant n° 2020/1, 19 févr. 2020, étendu par arr. 5 févr. 2021, JO 12 févr., applicable à compter de son dépôt, soit le 16 juin 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFE CGC AGRO.

Article 8.0

Emploi - formation professionnelle

Mod. par Avenant n° 2020/1, 19 févr. 2020, étendu par arr. 5 févr. 2021, JO 12 févr., applicable à compter de son dépôt, soit le 16 juin 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFE CGC AGRO.

La formation professionnelle est traitée par voie d'accord de branche.

Article 8.1

Jeunes travailleurs

Mod. par Avenant n° 2017/4, 8 nov. 2017, étendu par arr. 26 juill. 2019, JO 7 août, applicable à compter de la date de publication au JO de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT.

Mod. par Avenant n° 2020/1, 19 févr. 2020, étendu par arr. 5 févr. 2021, JO 12 févr., applicable à compter de son dépôt, soit le 16 juin 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFE CGC AGRO.

Les conditions de rémunération des jeunes travailleurs âgés de moins de dix-huit ans sont réglées conformément aux dispositions légales en vigueur ; sans préjudice des dispositions légales et/ou conventionnelles spécifiques prévues le cas échéant, notamment pour les contrats de professionnalisation et les contrats d'apprentissage.

Dans tous les cas où ces jeunes travailleurs effectuent d'une façon courante et dans des conditions égales d'activité, de rendement et de qualité, des travaux habituellement confiés à des salariés de l'entreprise, ils sont rémunérés selon les tarifs établis pour la rémunération du personnel adulte effectuant ces mêmes travaux.

Article 8.2

Travailleurs en situation de handicap

Mod. par Avenant n° 2018/5, 29 mai 2018, étendu par arr. 15 janv. 2020, JO 22 janv., applicable à compter de la date de publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FGTA FO.

Mod. par Avenant n° 2020/1, 19 févr. 2020, étendu par arr. 5 févr. 2021, JO 12 févr., applicable à compter de son dépôt, soit le 16 juin 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFE CGC AGRO.

Les dispositions légales en matière d'assujettissement des travailleurs en situation de handicap sont applicables aux entreprises de la branche.

Article 8.3

Maternité - Adoption - Congé parental

Mod. par Avenant n° 2018/5, 29 mai 2018, étendu par arr. 15 janv. 2020, JO 22 janv., applicable à compter de la date de publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FGTA FO ;

FGA CFDT.

Mod. par Avenant n° 2020/1, 19 févr. 2020, étendu par arr. 5 févr. 2021, JO 12 févr., applicable à compter de son dépôt, soit le 16 juin 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFE CGC AGRO.

8.3.1

Période de grossesse

Pendant la période de grossesse, une attention particulière doit être portée sur les conditions de travail de la salariée. La salariée en état de grossesse médicalement constaté peut rompre son contrat de travail sans préavis et sans devoir d'indemnité de rupture.

8.3.2

Congé maternité, paternité et adoption

Le congé maternité comprend une suspension du contrat de travail pour une période prénatale et une période postnatale selon les dispositions légales.

Les dispositions légales en matière de paternité et adoption s'appliquent.

8.3.3

Congé parental

Le salarié, quelle que soit la taille de l'entreprise, à la suite d'une naissance ou de l'adoption d'un enfant âgé de moins de 3 ans, peut bénéficier d'un congé parental d'éducation ou réduire sa durée de travail à la moitié de celle applicable dans l'établissement s'il justifie de 1 an d'ancienneté à la date de naissance ou d'adoption. Toute demande s'effectue selon les formes légales.

À l'issue du congé parental ou de la période d'activité à temps partiel, le salarié doit retrouver son emploi, ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

8.3.4

Protection

L'employeur ne peut pas résilier le contrat de travail d'une salariée : lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constatée et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat auxquelles elle a droit, qu'elle use ou non de ce droit ; ainsi que pendant les semaines qui suivent l'expiration de ces périodes selon les dispositions légales, sauf pour motifs étrangers à la grossesse.

Les pères qui décident de prendre eux-mêmes le congé d'adoption, ou le congé postnatal à la suite du décès de la mère, bénéficient dans les deux hypothèses de la protection contre les licenciements.

Article 8.4

Garantie de salaire en cas de maladie ou accident

Mod. par Avenant n° 2017/4, 8 nov. 2017, étendu par arr. 26 juill. 2019, JO 7 août, applicable à compter de la date de publication au JO de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT.

Mod. par Avenant n° 2020/1, 19 févr. 2020, étendu par arr. 5 févr. 2021, JO 12 févr., applicable à compter de son dépôt, soit le 16 juin 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFE CGC AGRO.

Les modalités de paiement des salaires du personnel dont le contrat de travail se trouve suspendu par suite de maladie ou d'accident dûment constaté et justifié, sont fixées dans les annexes particulières aux différentes catégories de personnel.

En tout état de cause, la garantie de maintien de salaire ne doit pas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu

des sommes de toute provenance, perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué de travailler.

Il est tenu compte de toutes les périodes d'indemnisation par l'employeur pour maladie ou accident au cours des 12 derniers mois précédant un nouvel arrêt, de telle sorte que la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu des dispositions conventionnelles.

Article 8.5 **Retraite complémentaire**

Mod. par Avenant n° 2017/4, 8 nov. 2017, étendu par arr. 26 juill. 2019, JO 7 août, applicable à compter de la date de publication au JO de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT.

Mod. par Avenant n° 2020/1, 19 févr. 2020, étendu par arr. 5 févr. 2021, JO 12 févr., applicable à compter de son dépôt, soit le 16 juin 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFE CGC AGRO.

Dès l'entrée dans l'entreprise, chaque salarié est inscrit au régime de retraite complémentaire auquel l'employeur adhère, suivant l'accord interprofessionnel du 8 décembre 1961 dans ses dispositions en vigueur.

Le taux contractuel minimum de cotisation est fixé conformément aux dispositions en vigueur de l'accord national interprofessionnel du 8 décembre 1961.

La cotisation est assise sur la totalité des salaires bruts limités à trois fois le plafond de la sécurité sociale, sauf pour les salariés pour lesquels l'assiette Arrco est limitée au plafond de la sécurité sociale.

La base de répartition demeure 60 % à la charge de l'employeur et 40 % à la charge du salarié.

La cotisation appelée est répartie entre employeur et salariés dans les mêmes proportions que la cotisation contractuelle.

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

Article 8.6 **Contenu du salaire minimum conventionnel**

Mod. par Avenant n° 2020/1, 19 févr. 2020, étendu par arr. 5 févr. 2021, JO 12 févr., applicable à compter de son dépôt, soit le 16 juin 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFE CGC AGRO.

Sont à inclure dans la base de comparaison les éléments suivants :

- salaire de base ;
- avantages en nature ;
- prime liée à l'activité individuelle ou collective (exemple : non-accident, qualité, objectifs, portage, tonnage, encaissement, etc.) ;
- autres primes récurrentes ayant le caractère de fait d'un complément de salaire.

En revanche sont à exclure de la base de comparaison :

- remboursement de frais effectivement supportés par le salarié ;
- prime forfaitaire destinée à compenser les frais exposés par les salariés du fait de leur prestation de travail (prime de panier, d'outillage, de salissure ...)

-
- majoration pour heures supplémentaires ;
 - majoration pour travail du dimanche, des jours fériés et de nuit ;
 - prime liée à la situation géographique pour conditions particulières de travail ;
 - prime individuelle ou collective à caractère exceptionnel liée à la production globale de l'entreprise, sa productivité, ses résultats ;
 - prime de transport ;
 - participation, intéressement ;
 - gratification annuelle».

Article 8.7

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Mod. par Avenant n° 2020/1, 19 févr. 2020, étendu par arr. 5 févr. 2021, JO 12 févr., applicable à compter de son dépôt, soit le 16 juin 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFE CGC AGRO.

Les parties rappellent leur attachement au principe d'égalité entre les femmes et les hommes de l'embauche, l'exécution à la rupture du contrat de travail. Les parties mettront en place les actions visant à supprimer les inégalités entre les femmes et les hommes dans le cadre des négociations périodiques de branche et ce par voie d'accord de branche.

Article 8.8

Frais de déplacement

Mod. par Avenant n° 2017/4, 8 nov. 2017, étendu par arr. 26 juill. 2019, JO 7 août, applicable à compter de la date de publication au JO de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT.

Mod. par Avenant n° 2020/1, 19 févr. 2020, étendu par arr. 5 févr. 2021, JO 12 févr., applicable à compter de son dépôt, soit le 16 juin 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FGTA FO.

Tout déplacement nécessité pour des raisons de services et entraînant, pour le collaborateur, des frais supplémentaires donnera lieu à une indemnisation des frais réels sur justificatifs.

Il sera donné au personnel concerné une provision couvrant ces frais sur une période mensuelle.

Le personnel autorisé ou obligé d'utiliser son véhicule personnel pour les besoins du service sera indemnisé sur la base du barème kilométrique admis par l'administration fiscale paraissant au mois de février de chaque année.

Le supplément éventuel de l'assurance correspondant au risque «affaires» sera pris en charge par l'employeur sur présentation de la pièce justificative.

Article 8.9

Égalité de traitement entre salariés

Mod. par Avenant n° 2020/1, 19 févr. 2020, étendu par arr. 5 févr. 2021, JO 12 févr., applicable à compter de son dépôt, soit le 16 juin 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

*FGTA FO ;
FGA CFDT ;
CFE CGC AGRO.*

Les salariés employés régulièrement, quel que soit le type de contrat, doivent bénéficier des mêmes droits, notamment en matière d'emploi, et des mêmes conditions de travail et de protection sans qu'aucun critère distinctif ne puisse entrer en ligne de compte et notamment le genre, l'origine, l'âge, la situation de famille, l'apparence physique etc.»

Article 8.10 **Suspension ou retrait du permis de conduire**

Mod. par Avenant n° 2020/1, 19 févr. 2020, étendu par arr. 5 févr. 2021, JO 12 févr., applicable à compter de son dépôt, soit le 16 juin 2020⁽¹⁾

*(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
FNB.
Syndicat(s) de salariés :
FGTA FO ;
FGA CFDT ;
CFE CGC AGRO.*

Les salariés devant disposer du permis de conduire pour l'exercice de leurs fonctions devront prévenir immédiatement leur employeur par tout moyen en cas de suspension ou de retrait du permis de conduire.

Pour les conducteurs frappés d'une suspension administrative du permis de conduire, le salarié sera reclassé, sous réserve de son accord exprès, à un emploi disponible de l'entreprise et compatible avec ses aptitudes physiques et professionnelles aux conditions d'emploi du poste de reclassement, pendant la période où il ne peut pas conduire un véhicule, lorsque toutes les conditions suivantes sont remplies :

m suspension de courte durée (3 mois)

m non récidive

En cas de refus du salarié, il sera constaté une simple suspension du contrat de travail pendant la durée de suspension du permis de conduire et au maximum de 3 mois. Le salarié bénéficiera de nouveau de tous les avantages qu'il avait acquis lors de son départ, à son retour dans l'entreprise, dans l'emploi occupé précédant la suspension dudit contrat de travail.

Le salarié pourra demander la suspension de son contrat de travail par l'épuisement de tous les congés annuels acquis. À défaut, cette suspension de contrat de travail sera non rémunérée.

Dans le cas de suspension du permis de conduire pour une durée supérieure à 3 mois ou en cas de retrait du permis de conduire, les dispositions légales et jurisprudentielles s'appliquent.

ANNEXES

Classifications

Accord n° 2021/02 du 14 décembre 2021

[Étendu par arr. 23 sept. 2022, JO 19 oct., applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension]

Mod. par Avenant n° 2022-2, 22 avr. 2022, étendu par arr. 23 sept. 2022, JO 19 oct., applicable à compter du premier jour du mois civil suivant celui de la date de parution de l'arrêté portant extension de l'Accord 2021/2 au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FGA CFDT.

Mod. par Avenant n° 2022/4, 26 sept. 2022, étendu par arr. 2 janv. 2023, JO 19 janv., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant celui de la date de parution de l'arrêté portant extension de l'Accord 2021/2 au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT.

Mod. par Avenant n° 2023/2, 24 avr. 2023, étendu par arr. 17 juill. 2023, JO 2 août, applicable à compter du 1^{er} mai 2023⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FGA CFDT ;

CFE CGC Agro.

Mod. par Avenant n° 2024/2, 19 mars 2024, étendu par arr. 28 juin 2024, JO 6 juill., applicable à compter du 1^{er} avr. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

CFTC CSFV ;

CFE CGC Agro.

Mod. par Avenant n° 2025/1, 29 janv. 2025, étendu par arr. 26 mai 2025, JO 11 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE CGC.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

CFE CGC Agro ;

CFTC CSFV.

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche ont engagé des négociations en vue de moderniser le système de classification des emplois de la branche des Distributeurs Conseils Hors Domicile. Ce nouveau système vise à favoriser l'attractivité des métiers de la branche et l'évolution par la reconnaissance des capacités requises (responsabilité et compétences) et des différents niveaux de maîtrise des emplois ; et faciliter l'évolution des salariés au sein d'une filière d'emplois et de leur entreprise. Il doit également permettre de mieux tenir compte des spécificités des entreprises de la branche, de l'hétérogénéité des organisations de travail et des contours de poste. Enfin, ce nouveau système doit mieux prendre en compte la diversité des postes dans les TPE/PME de la branche, un salarié pouvant exercer des missions qui relèvent de métiers/emplois repères différents.

Les partenaires sociaux de la branche ont souhaité maintenir un système de classification simple et lisible, pouvant être utilisé comme un véritable outil dynamique de gestion des ressources humaines. Les partenaires sociaux ont ainsi décidé d'introduire un système de « pesée » des exigences de l'emploi, sur la base de critères classants, aboutissant à un positionnement par niveaux, et de conserver une valorisation par échelons, en fonction de la maîtrise des compétences requises de l'emploi occupé.

Le présent accord a vocation à réviser le système de classification conventionnel ainsi que les salaires minima correspondants.

Article 1

Portée de l'accord de révision, date d'entrée en vigueur et durée

Le présent accord annule et remplace l'Annexe 1 de la Convention Collective.

Il a le caractère d'un Avenant et révisé ainsi l'intégralité des dispositions de l'Accord du 24 avril 2007 relatif aux classifications, modifié en dernier lieu par l'Avenant 2021/1 sur les salaires minima conventionnels au 1^{er} octobre 2021.

Le présent accord remplace tout avenant antérieur sur les salaires minima conventionnels. La nouvelle grille sur les salaires minima conventionnels issue du présent accord remplace, à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, la grille prévue par l'Avenant 2021/1 sur les salaires minima conventionnels au 1^{er} octobre 2021, en cours d'extension, et la grille prévue par l'Avenant 2019/1 étendu.

Une période transitoire maximale de 18 mois est néanmoins prévue, pour permettre aux entreprises de mettre en adéquation la classification en vigueur dans l'entreprise avec le présent accord de branche.

Pendant cette période transitoire, et jusqu'à la notification aux salariés de leur nouveau positionnement conventionnel, les entreprises pourront par exception continuer d'appliquer l'ancien système de classification issu de l'accord du 24 avril 2007 et devront appliquer, sur cette période, la grille des salaires minima conventionnels issue de l'Avenant 2021/1. Ces modalités sont précisées à l'article 1 du présent accord définissant le contenu de l'Annexe 1 révisée (Titre 1^{er} - « Article 6 - Mise en œuvre de la nouvelle classification, suivi et procédure de désaccord »).

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur à compter du premier jour du mois civil suivant celui de la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

Les partenaires sociaux ont pris en compte, dans le cadre de l'élaboration du nouveau système de classification et de la fixation des salaires minima conventionnels, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois, veillant à ce que les dispositions issues du présent accord ne soient pas susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes, et que seules les exigences et compétences objectives soient prises en compte pour la pesée et le positionnement par échelon.

En outre, les parties signataires rappellent les dispositions de l'article L. 3221-2 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 », et indiquent 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 raisons objectives pouvant les justifier. Elles rappellent que la négociation collective d'entreprise (pour les entreprises soumises à cette obligation) en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait l'objet de plusieurs dispositions légales codifiées aux articles L. 2242-1, L. 2242-6 et L. 2242-8 et suivants du code du travail.

Aucune stipulation spécifique n'est édictée concernant les entreprises de moins de 50 salariés au regard tant de la structure des entreprises de la branche comprenant majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés que du thème visé par cet accord ne nécessitant pas de stipulations spécifiques.

Article 2

Mod. par Avenant n° 2022-2, 22 avr. 2022, étendu par arr. 23 sept. 2022, JO 19 oct., applicable à compter du premier jour du mois civil suivant celui de la date de parution de l'arrêté portant extension de l'Accord 2021/2 au Jour-

nal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FGA CFDT.

Mod. par Avenant n° 2022/4, 26 sept. 2022, étendu par arr. 2 janv. 2023, JO 19 janv., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant celui de la date de parution de l'arrêté portant extension de l'Accord 2021/2 au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT.

Mod. par Avenant n° 2023/2, 24 avr. 2023, étendu par arr. 17 juill. 2023, JO 2 août, applicable à compter du 1^{er} mai 2023⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FGA CFDT ;

CFE CGC Agro.

Mod. par Avenant n° 2024/2, 19 mars 2024, étendu par arr. 28 juin 2024, JO 6 juill., applicable à compter du 1^{er} avr. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

CFTC CSFV ;

CFE CGC Agro.

Mod. par Avenant n° 2025/1, 29 janv. 2025, étendu par arr. 26 mai 2025, JO 11 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE CGC.

L'Annexe 1 de la Convention collective des Distributeurs Conseil Hors Domicile, issue de l'accord du 24 avril 2007 révisé par le présent accord, est remplacée par les dispositions suivantes :

«Annexe 1 - Classification et salaires minima conventionnels

Titre 1^{er} - Classifications

Titre 1.1 - Principes généraux

La méthodologie de classification conventionnelle des emplois repose sur un double système de classement : par niveaux et par échelons.

La grille unique de classification est organisée en :

— niveaux reconnaissant les exigences requises de l'emploi en termes de responsabilités et compétences. Les niveaux étant définis sur la base de critères classants à partir d'un système de pesée décrit à l'article 3.

— échelons mesurant le degré de maîtrise dans l'emploi. L'échelon attribué valorise les compétences et aptitudes propres du titulaire au niveau de son entreprise.

Le personnel est regroupé en 3 catégories :

— ouvriers et employés : niveau I à niveau II ;

— techniciens et agents de maîtrise : niveau III à niveau IV ;

— ingénieurs et cadres : niveau V à niveau VI.

Il est précisé que cette dernière catégorie concerne notamment les fonctions comportant une composante d'encadrement de personnel ; ou présentant un caractère de haute technicité, soit en matière administrative générale (domaine juridique, personnel, comptable, financière, ...), soit en matière commerciale ou encore s'agissant de l'exploitation logistique.

La méthodologie de classification conventionnelle s'applique à tous les emplois quelle que soit leur filière professionnelle

Titre 1.2 - Emplois repères

Tout emploi identifié au sein d'une entreprise appliquant la présente Convention Collective, fait l'objet d'une fiche de poste définissant les fonctions du salarié, établie par l'entreprise employeur.

L'emploi identifié peut être rattaché à une filière professionnelle ainsi qu'à un emploi repère, fixés conventionnellement.

La liste des filières professionnelles et des emplois repères, fixée conventionnellement, est à date, la suivante :

<p>Filière logistique Responsable logistique Responsable entrepôt Responsable distribution Livreur Approvisionneur Agent logistique</p>	<p>Filière technique Technicien conseil hors domicile Responsable technique</p>
<p>Filière commerciale Vendeur en magasin Responsable commercial Conseiller commercial spécialiste Conseiller commercial HD Conseiller commercial HD itinérant Charge de l'administration des ventes</p>	<p>Filière support Responsable d'entreprise Responsable informatique Charge des Ressources humaines Charge de gestion comptabilité Assistant administratif</p>

Les filières professionnelles, les emplois repères et fiches correspondantes, qui figurent sur le site de l'Observatoire des Distributeurs Conseils Hors Domicile (<http://www.observatoire-dchd.fr>), sont indicatifs.

Ils constituent des outils pour les entreprises et les salariés de la branche permettant de servir de base à l'élaboration d'une définition de fonctions.

L'emploi identifié au sein d'une entreprise de la Branche n'a pas à correspondre strictement à la fiche métier d'un des emplois repères conventionnels. L'entreprise est libre de définir le contenu de la fiche de poste définissant les fonctions du salarié.

L'entreprise de la branche n'a pas l'obligation de répartir les emplois identifiés par filières professionnelles conventionnelles.

Les filières professionnelles permettent uniquement un regroupement des emplois repères par familles de métiers. Les emplois repères et leurs fiches correspondantes reprennent les caractéristiques d'emplois rencontrées dans la majorité des entreprises et n'ont pour objet que de servir de support aux employeurs et salariés de la branche. Les filières professionnelles et emplois repères ainsi fixés ne sont assortis d'aucune valeur contraignante ou limitative.

La liste des filières professionnelles et des emplois repères est amenée à évoluer.

Les partenaires sociaux de la Branche conviennent que les filières professionnelles, les emplois repères et fiches métiers correspondantes pourront être modifiées par décision de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) de la Branche, les mises à jour opérées seront reportées par filières dans les rubriques dédiées figurant sur le site de l'Observatoire des Distributeurs Conseils - Hors Domicile.

Titre 1.3 - «Pesée» sur la base de critères classants et détermination du niveau

Un système de «pesée», sur la base de critères classants, est institué pour la détermination du niveau. C'est l'emploi réellement tenu, et donc la définition de fonctions établie par l'entreprise, qui fait l'objet de la pesée.

Les exigences de l'emploi, en termes de responsabilités et de compétences, sont appréciées au regard de :

4 critères classants définis comme suit :

— **Technicité** : ce critère définit le degré de complexité des tâches de l'emploi et le niveau global des connaissances utiles pour garantir une aisance dans l'emploi

— **Autonomie** : ce critère recouvre le degré d'initiative exigé par l'emploi, le niveau de latitude et de marge de manœuvre laissée au salarié dans l'emploi (par exemple, dans l'organisation du travail, dans la prise de décision).

— Animation : ce critère recouvre la nature du rôle auprès des autres salariés de l'entreprise en matière d'animation interne d'équipe et l'exercice de responsabilités managériales de l'emploi vise, qu'il s'agisse d'encadrement avec ou sans pouvoir hiérarchique.

— Relations externes/internes : ce critère recouvre les exigences relationnelles de l'emploi, tant envers des acteurs internes qu'externes (apprenants, clients, fournisseurs, partenaires).

déclinés en 6 degrés d'exigences, selon le tableau suivant :

	Technicité	Autonomie	Animation	Relations externes/internes
Degré 1	Exécute des tâches courantes caractérisées par leur répétitivité ou leur analogie. Demande des connaissances de base, générales ou propres à l'activité de l'entreprise. Peut correspondre à un niveau pouvant être obtenu par un diplôme de niveau 1, une formation complémentaire dans ce domaine et/ou une expérience professionnelle spécifique équivalente (rappel : il s'agit du niveau d'exigence de l'emploi et non pas du niveau effectif de la personne qui l'occupe).	Dans le cadre d'instructions définies, applique les modes opératoires et s'organise pour réaliser son travail.	Collabore avec ses collègues, sans rôle d'animation ni d'encadrement.	Échanges professionnels courants et transmission d'informations relatives à son activité.
Degré 2	Effectue des activités qualifiées nécessitant de choisir la succession des opérations et de contrôler le résultat. Demande une gamme de connaissances théoriques et pratiques en lien avec le champ professionnel exercé. Peut correspondre à un niveau pouvant être obtenu par un diplôme de niveaux 2 ou 3 et/ou une formation complémentaire dans ce domaine et/ou une expérience professionnelle spécifique équivalente, (rappel : il s'agit du niveau d'exigence de l'emploi et non pas du niveau effectif de la personne qui l'occupe).	Dans le cadre d'instructions définies, est en mesure de choisir parmi les modes opératoires, voire de les adapter en cas de situations imprévues, et d'émettre des diagnostics simples sur des dysfonctionnements.	Collabore avec ses collègues, sans rôle d'animation ni d'encadrement. Exerce un rôle de référent auprès d'un collègue.	Échanges professionnels nécessitant d'adapter sa communication, d'apporter des explications pour s'assurer de la bonne compréhension de son interlocuteur.
Degré 3	Réalise des activités complexes du fait de la variété des actions à effectuer et des possibles adaptations des méthodes pour les optimiser. Nécessite de mettre en œuvre des connaissances spécialisées du champ professionnel exercé. Peut correspondre à un niveau pouvant être obtenu par un diplôme de niveau 4 et/ou une formation complémentaire et/ou une expérience professionnelle spécifique équivalente (rappel : il s'agit du niveau d'exigence de l'emploi et non pas du niveau effectif de la personne qui l'occupe).	Dans le cadre de directives générales fixant les objectifs, les procédures et les moyens, recherche des modes opératoires pertinents, voire en conçoit de nouveaux dans le cas de situations nouvelles.	Anime et coordonne un groupe sur un objectif précis, sans responsabilité hiérarchique.	Échanges professionnels nécessitant de présenter des informations structurées, d'apporter des conseils tout en restant dans un cadre déterminé.
Degré 4	Prend en charge des activités complexes exigeant la prise en compte d'objectifs et de contraintes diversifiées. Nécessite de mettre en œuvre des connaissances spécialisées dans le champ professionnel exercé et des connaissances générales d'autres domaines d'activité. Peut correspondre à un niveau pouvant être obtenu par un diplôme de niveaux 4 à 6 et/ou une formation complémentaire et/ou une expérience professionnelle spécifique équivalente (rappel : il s'agit du niveau d'exigence de l'emploi et non pas du niveau effectif de la personne qui l'occupe).	Dans le cadre d'objectifs définis, participe à l'élaboration des méthodes et des moyens dans son domaine.	Anime et coordonne des groupes ou un projet transverse ou assure la responsabilité hiérarchique d'une équipe.	Échanges professionnels nécessitant d'emporter l'adhésion ou de mener des négociations courantes déterminantes pour la réalisation des objectifs.

	Technicité	Autonomie	Animation	Relations externes/internes
Degré 5	Est responsable de missions très complexes exigeant de rechercher et d'analyser des informations, d'être en capacité de formuler un diagnostic, de faire preuve de créativité ou d'innovation. Nécessite de mettre en œuvre des connaissances hautement spécialisées dans le champ professionnel exercé, ou des connaissances avancées dans les différents domaines d'activité en interaction avec l'emploi. Peut correspondre à un niveau pouvant être obtenu par un diplôme de niveaux 6 ou 7, et/ou une formation complémentaire et/ou une expérience professionnelle spécifique équivalente (rappel : il s'agit du niveau d'exigence de l'emploi et non pas du niveau effectif de la personne qui l'occupe).	Participe à l'élaboration des objectifs, conçoit et met en place les modes opératoires et les moyens permettant de les atteindre.	Assure la responsabilité hiérarchique de plusieurs équipes.	Échanges professionnels nécessitant de mener des négociations complexes pouvant engager la responsabilité de l'entreprise dans le périmètre de sa fonction.
Degré 6	Assure des fonctions stratégiques exigeant d'être en capacité à anticiper des évolutions, d'apprécier leur impact, de les traduire en objectifs et plans d'action. Nécessite un degré d'expertise dans une spécialité ou la maîtrise de plusieurs champs professionnels permettant de prendre en compte l'ensemble des contraintes de l'entreprise. Peut correspondre à un niveau pouvant être obtenu par un diplôme de niveaux 7 ou 8, et/ou une formation complémentaire équivalente et/ou une expérience professionnelle équivalente (rappel : il s'agit du niveau d'exigence de l'emploi et non pas du niveau effectif de la personne qui l'occupe).	Participe à la définition des politiques générales de sa direction, et les déploie.	Assure la responsabilité hiérarchique de l'ensemble des salariés de sa direction, du site ou de l'entreprise.	Participe ou définit une stratégie relationnelle ou de communication en appui de la politique générale de l'entreprise, la décline à son domaine et en assume la responsabilité à l'égard des interlocuteurs de sa fonction.

Chaque critère est évalué selon le degré d'exigences de l'emploi.

Le système de «pesée» des critères abouti à l'attribution d'un nombre de points par critère, puis à l'attribution d'un score total déterminant le niveau de l'emploi.

L'emploi est positionné sur un des 6 degrés d'exigences pour chacun des 4 critères classants. Chaque degré d'exigences équivaut à l'attribution d'un point supplémentaire par critère.

	Technicité	Autonomie	Animation	Relationnel		
Degré 1	1 point	1 point	1 point	1 point		
Degré 2	2 points	2 points	2 points	2 points		
Degré 3	3 points	3 points	3 points	3 points		
Degré 4	4 points	4 points	4 points	4 points		
Degré 5	5 points	5 points	5 points	5 points		
Degré 6	6 points	6 points	6 points	6 points	Score Total	Niveau
Nombre de points par critère						

À titre d'exemple, lorsque l'emploi est positionné au degré 4 pour la technicité (4 points), au degré 3 pour l'autonomie (3 points), au degré 4 pour l'animation (4 points), et au degré 3 pour le relationnel (3 points), le score total est de 14 points (4 + 3 + 4 + 3 = 14 points).

Le niveau est ensuite déterminé, par palier, au regard du score total selon le tableau suivant de correspondance entre les scores et niveaux :

Score	Paliers
4 à 5	Niveau I
6 à 9	Niveau II
10 à 13	Niveau III
14 à 11	Niveau IV
18 à 21	Niveau V
22 à 24	Niveau VI

À titre d'exemple, pour un emploi identifié dont le score total attribué est égal à 14, le niveau correspondant est le niveau IV.

Titre 1.4 - Échelons

Une fois le niveau de l'emploi déterminé, le titulaire de l'emploi est positionné sur un échelon, en fonction du stade de maîtrise des compétences associées à l'emploi.

L'échelon attribué valorise les compétences et aptitudes propres du titulaire au sein de son entreprise.

Les échelons conventionnels se composent de 4 stades, définis comme suit :

Échelon 1	L'Éch 1 correspond au stade d'accueil/ apprentissage : les connaissances et activités de base pour assurer les basiques de l'emploi dans une organisation bien définie sont requises
Échelon 2	L'Éch 2 correspond au stade avancé : l'ensemble des connaissances et principales activités pour assurer l'emploi dans un fonctionnement normal et une organisation bien définie sont requises
Échelon 3	L'Éch 3 correspond à la maîtrise complète du poste : toutes les activités et connaissances (produits, clientèles, procédures) pour assurer l'emploi dans une organisation définie, et en cas d'aléas ou imprévus nécessitant de l'adaptation, sont requise
Échelon 4	L'Éch 4 reconnaît, en plus d'une parfaite et totale maîtrise de l'ensemble des missions et spécificités de l'emploi, dans un fonctionnement normal ou affichant des aléas, une expertise particulière reconnue pouvant aller jusqu'à la formation des autres salariés de l'emploi occupé.

Titre 1.5 - Positionnement et évolutions professionnelles

Le titulaire de l'emploi est donc positionné sur la grille unique de classification au regard d'une part du niveau de l'emploi qu'il occupe et, d'autre part, de l'échelon attribué, correspondant à sa maîtrise de l'emploi.

	Échelon
I	1
	2
	3
	4
II	1
	2
	3
	4
III	1
	2
	3
	4

	Échelon
IV	1
	2
	3
	4
V	1
	2
	3
	4
VI	1
	2
	3
	4

Les partenaires sociaux de la branche ont souhaité, par la fixation de paliers et par la mise en place d'un système de «pesée», faciliter le passage d'un niveau à un autre en fonction des évolutions de l'emploi et d'un échelon à un autre en fonction de la maîtrise de l'emploi par son titulaire.

Un diplôme, en tant que tel, ne confère aucun droit de positionnement à un degré de critère classant donné. Le diplôme n'est qu'un des éléments pris en compte pour l'appréciation du degré d'exigences de l'emploi sur le critère classant «technicité», au même titre qu'une formation complémentaire et/ou une expérience spécifique.

L'acquisition d'un diplôme, d'une formation complémentaire ou certification spécifique sera prise en compte pour l'appréciation du degré du critère «technicité» et pour l'attribution de l'échelon de maîtrise des compétences requises pour l'emploi occupé, mais ne confère aucun droit à un repositionnement automatique au degré ou échelon supérieur.

Titre 1.6 - Mise en œuvre de la nouvelle classification, suivi et procédure de désaccord

1.6.1 - Calendrier de mise en œuvre de la nouvelle classification

L'accord de branche 2021/2 annule et remplace l'accord classification du 24 avril 2007, il annule et remplace l'Annexe 1 de la Convention Collective des Distributeurs Conseils Hors Domicile.

Il entre en vigueur le premier jour du mois civil suivant celui de la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

Sous réserve des dispositions du dernier alinéa de l'article L. 2253-1 du Code du travail, les entreprises de la branche disposeront d'un délai de 18 mois pour mettre en adéquation la classification en vigueur dans l'entreprise avec le présent accord de branche à compter de son entrée en vigueur.

1.6.2 - Suivi de la nouvelle classification

Dans les entreprises dotées d'un Comité Social et Économique (CSE), il pourra être mis en place une commission de suivi restreinte au sein du CSE, sur les modalités d'application du présent accord de branche et sur le déploiement de la nouvelle classification conventionnelle dans l'entreprise. Cette commission se réunira au plus tard dans les 6 mois suivant la date d'application de l'accord à l'entreprise et au maximum 2 fois par an.

En l'absence de création d'une commission de suivi restreinte, le CSE assurera le suivi des modalités d'application du présent accord de branche et de la nouvelle classification conventionnelle.

Dans ces entreprises, la direction réunira la commission de suivi ou le CSE pour présenter l'inventaire des emplois positionnés dans la grille de classification.

Le CSE sera en tout état de cause informé et consulte avant la mise en place définitive de la grille de classification.

1.6.3 - Notification et procédure de désaccord

Chaque salarié se verra notifier par écrit le niveau et l'échelon correspondant à l'emploi qu'il occupe, en application des dispositions du présent accord de branche.

Dans l'entreprise, les notifications devront intervenir à une même date pour tous les salariés.

Le positionnement conventionnel résultant de ce nouvel accord notifié au salarié produira effets au 1^{er} jour du mois civil au cours duquel la notification est intervenue.

En cas de contestation, le salarié disposera d'un délai d'un mois, à compter de la notification qui lui est faite, pour faire parvenir par écrit à l'employeur les motifs de son désaccord. La direction de l'entreprise disposera d'un délai d'un mois pour répondre à la contestation du salarié sur les raisons objectives du positionnement retenu.

Un échange devra être organisé entre le salarié et la direction de l'entreprise ou le service des ressources humaines, sur ce désaccord dans le délai d'un mois à compter de la réponse de l'entreprise adressée au salarié. Le salarié et l'employeur échangeront, dans le cadre d'un entretien et tenteront de trouver un accord sur le positionnement à retenir.

En cas de désaccord persistant avec la direction, ce désaccord sera examiné par la commission de suivi restreinte lorsqu'elle existe ou, à défaut, par le CSE dans les entreprises qui en sont dotées. La commission de suivi restreinte ou le CSE, réuni dans un délai de deux mois après les étapes susvisées, étudiera les éventuels litiges et suggérera, le cas échéant, un ajustement de la position.

Dans les entreprises non dotées d'un CSE, tout désaccord persistant avec la direction pourra être porté devant la Commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation de la branche prévue à l'article 1.7 de la convention collective nationale qui rendra un avis sur le positionnement.

Le positionnement des salariés en fonction des dispositions du présent accord de branche, le cas échéant après avis de la commission restreinte, du CSE ou de la commission de branche, est du ressort de la responsabilité de l'employeur.

La mise en œuvre de la nouvelle classification conventionnelle n'entraînera ni une diminution des rémunérations effectives, ni leur revalorisation automatique : les dispositions prévues par le présent accord de branche ont pour objet la classification des titulaires des emplois occupés par le personnel visé et la détermination des rémunérations minimales.

Les nouvelles dispositions n'auront aucune incidence sur les rémunérations réelles des salariés, sous réserve du respect des salaires minima applicables au niveau de la branche professionnelle ou des salaires conventionnels appliqués dans l'entreprise.

Titre 2 - Salaires minima conventionnels

Titre 2.1 - Nouvelle grille des salaires minima conventionnels

L'accord de branche 2021/2 crée une nouvelle grille des salaires minima conventionnels, correspondant à la nouvelle classification, qui répertorie, dans un barème, pour chaque niveau et chaque échelon, les salaires minima conventionnels applicables.

La nouvelle grille est annexée au présent accord et sera effective dès l'entrée en vigueur de l'accord, soit à compter du premier jour du mois civil suivant celui de la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel, étant précisé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au SMIC.

La nouvelle grille a été arrêtée au regard des dispositions de l'article 8-6 de la Convention Collective relatif au contenu du salaire minima conventionnel.

Ces stipulations de branche, convenues en matière de salaires minima hiérarchiques, prévalent, en application de l'article L. 2253-1 du Code du travail, sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

La fixation des salaires minima conventionnels par la branche ne fait pas obstacle à l'obligation annuelle de négociation des salaires effectifs dans les entreprises en application de l'article L. 2242-15 du Code du Travail.

Titre 2.2 - Précisions sur l'articulation avec les grilles antérieures sur les salaires minima conventionnels

Le présent accord de branche emporte révision de l'accord du 24 avril 2007 et des avenants relatifs aux salaires minima conventionnels, notamment de l'Avenant 2019/1 étendu et de l'Avenant 2021/1 en cours d'extension.

La nouvelle grille des salaires minima conventionnels créée par le présent accord, remplace les grilles antérieures issues en dernier lieu des avenants précités.

Il est néanmoins précisé, ci-après, l'articulation entre ces différentes grilles eu égard au délai accordé aux entreprises pour se conformer à la nouvelle classification conventionnelle.

Au jour de l'entrée en vigueur du présent accord, soit à compter du premier jour du mois civil suivant celui de la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel :

— Les entreprises disposeront d'un délai de 18 mois pour mettre en adéquation la classification en vigueur dans l'entreprise avec le présent accord de branche et donc pour notifier, aux salariés, leur positionnement en application du nouveau système de classification.

— À compter de la notification faite au salarié, l'entreprise devra faire application, s'agissant de la rémunération versée au salarié, des salaires minima conventionnels issus de la nouvelle grille prévue par le présent accord.

— Avant la notification faite au salarié, et donc au plus tard jusqu'au 18^e mois suivant la date d'application du pré-

sent accord, l'entreprise pourra continuer d'appliquer l'ancienne classification, issue de l'accord du 24 avril 2007, et devra faire application de la grille des salaires minima conventionnels correspondante issue de l'Avenant 2021/1.

Il est ainsi précisé que l'extension du présent accord emporte l'extension de la grille prévue à l'Avenant 2021/1 dans l'hypothèse exceptionnelle ou, à cette date, cet avenant n'aurait pas encore fait l'objet d'un arrêté d'extension.

Il résulte de ces dispositions qu'à compter de la notification faite aux salariés, et au plus tard à l'issue du délai de 18 mois à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, toutes les entreprises de la branche devront faire application du nouveau système de classification et de la nouvelle grille de classification issue du présent accord.

Titre 3 - Valorisation du Tutorat

Les parties signataires entendent valoriser et reconnaître les missions exercées dans le cadre du tutorat. Ainsi, celui-ci sera pris en compte dans le cadre de la gestion de carrière des tuteurs.

Si la fonction tutorale est partie intégrante de la mission du salarié, elle doit être prise en compte dans l'attribution de sa classification. Si tel n'est pas le cas et s'il assure cette fonction tutorale de façon temporaire, elle devra donner lieu au versement d'un complément de rémunération.

Pour exercer cette fonction tutorale de façon temporaire, le salarié devra être positionné à minima à l'échelon 4 de niveau de l'emploi préparé par le tuteur ou à un niveau supérieur.

Le complément de rémunération précité, versé aux salariés dont les fonctions tutorales ne font pas partie intégrante de leurs missions et qui assurent les fonctions de tuteur de façon temporaire, prendra la forme d'une prime mensuelle fixe, égale à 75 euros bruts par mois pendant la durée du tutorat.

Les entreprises peuvent faire le choix de verser le complément de rémunération minimum prévu à l'alinéa précédent selon d'autres modalités, sous réserve que le montant brut versé pendant la durée du tutorat soit au moins égal au montant de la prime mensuelle multiplié par le nombre de mois correspondant à la durée du tutorat.

Ces dispositions entrent en vigueur à compter de la date d'effet du présent accord.

Pour les tutorats en cours, il est précisé que lorsque les conditions précitées sont réunies, la prime est versée sur les mois postérieurs à l'entrée en vigueur de l'accord.

Annexes à l'annexe 1

Annexe : glossaire

Activité : C'est un ensemble de tâches, une des attributions confiées à une fonction. Par exemple, approvisionner en produits, exercer un contrôle qualité, livrer un client.

Catégorie socio-professionnelle : Ensemble de personnes appartenant à un même statut social dans l'entreprise : ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs, cadres.

Classification : C'est le positionnement des emplois et/ou des postes de travail exercés par les salariés, leur organisation dans un système cohérent permettant d'aboutir à une hiérarchisation des emplois et/ou des postes de travail.

Compétences : Ensemble de connaissances théoriques ou professionnelles, de qualités, d'aptitudes et de savoir-faire.

Critères classants : Critères qui caractérisent la dimension d'un emploi ou d'un poste de travail, dans leur champ d'action et de responsabilité et qui permettent de construire la classification. Exemple : compétence, animation, encadrement, autonomie.

Échelon : stade de maîtrise de l'emploi.

Emploi/fonction : C'est un ensemble de postes de travail mobilisant des compétences de même nature pouvant comporter plusieurs niveaux (exemple : chauffeur-livreur, responsable clientèle, responsable de services).

Emploi repère : Illustration d'un emploi décrit comme étant un regroupement de postes de travail récurrent dans une filière professionnelle.

Filière professionnelle : C'est un espace d'évolution professionnelle regroupant plusieurs emplois et compétences qui présentent assez de proximité professionnelle pour être abordés globalement (exemple : agent logistique, technicien).

Métier : Ensemble de capacités techniques, manuelles et intellectuelles reconnues nécessaires à l'exercice d'activité(s) : plombier, frigoriste, comptable, etc.

Niveau : Repère de classification de l'emploi au regard des compétences et responsabilités.

Polyvalence : Fait d'être amené à occuper d'autres missions que celles de son poste habituel.

Poste de travail : Regroupement de tâches et/ou d'activités dans une organisation de travail définie (exemple : livreur, aide chauffeur-livreur).

Tâche : C'est la plus petite unité de travail individuel permettant la réalisation d'un but immédiat et relevant d'une activité spécifique. Par exemple, saisir des données, porter un fût, trier le courrier.

Annexe(Avenant n° 2022-2, 22 avr. 2022, étendu) : nouvelle grille des salaires minima conventionnels

Salaires Minima Mensuels 2022 (en euros)

Base 35 heures/semaine ou 151,67 heures/mois

Niveaux	Échelons	Montant €
I	1	1 647
	2	1 655
	3	1 673
	4	1 688
II	1	1 703
	2	1 725
	3	1 755
	4	1 773
III	1	1 792
	2	1 812
	3	1 839
	4	1 862
IV	1	1 887
	2	1 937
	3	2 034
	4	2 133
V	1	2 275
	2	2 539
	3	2 737
	4	2 938
VI	1	3 226
	2	3 457
	3	3 894
	4	4 194

(Avenant n° 2022/4, 26 sept. 2022, étendu) Nouvelle grille des salaires minima conventionnelsSalaires minima mensuels au 1^{er} août 2022 (en euros)

Base 35 heures/semaine ou 151,67 heures/mois

Niveaux	Échelons	Montant €
I	1	1 684 €
	2	1 692 €
	3	1 710 €
	4	1 725 €

Niveaux	Échelons	Montant €
II	1	1 740 €
	2	1 762 €
	3	1 792 €
	4	1 810 €
III	1	1 829 €
	2	1 849 €
	3	1 876 €
	4	1 899 €
IV	1	1 924 €
	2	1 974 €
	3	2 071 €
	4	2 170 €
V	1	2 312 €
	2	2 576 €
	3	2 774 €
	4	2 975 €
VI	1	3 263 €
	2	3 494 €
	3	3 931 €
	4	4 231 €

(Avenant n° 2023/2, 24 avr. 2023, étendu) Nouvelle grille des salaires minima conventionnels

Salaires minima mensuels au 1^{er} mai 2023 (en euros)

Base 35 heures/semaine ou 151,67 heures/mois

Niveaux	Échelons	Montant €
I	1	1 760 €
	2	1 768 €
	3	1 787 €
	4	1 803 €
II	1	1 818 €
	2	1 841 €
	3	1 873 €
	4	1 891 €

Niveaux	Échelons	Montant €
III	1	1 911 €
	2	1 932 €
	3	1 960 €
	4	1 984 €
IV	1	2 011 €
	2	2 063 €
	3	2 164 €
	4	2 268 €
V	1	2 416 €
	2	2 692 €
	3	2 899 €
	4	3 109 €
VI	1	3 410 €
	2	3 651 €
	3	4 108 €
	4	4 421 €

(Avenant n° 2024/2, 19 mars 2024, étendu) Nouvelle grille des salaires minima conventionnels

Salaires minima mensuels au 1^{er} avril 2024 (en euros)

Base 35 heures/semaine ou 151,67 heures/mois

Niveaux	Échelons	Montant €
I	1	1800
	2	1809
	3	1828
	4	1844
II	1	1860
	2	1884
	3	1916
	4	1935
III	1	1955
	2	1977
	3	2006
	4	2030

Niveaux	Échelons	Montant €
IV	1	2057
	2	2110
	3	2214
	4	2320
V	1	2472
	2	2754
	3	2966
	4	3180
VI	1	3488
	2	3735
	3	4202
	4	4523

(Avenant n° 2025/1, 29 janv. 2025, étendu) Nouvelle grille des salaires minima conventionnels

Salaires minima mensuels au 1^{er} janvier 2025 (en euros)

Base 35 heures/semaine ou 151,67 heures/mois

Niveaux	Échelons	Montant €
I	1	1 827 €
	2	1 840 €
	3	1 858 €
	4	1 875 €
II	1	1 891 €
	2	1 912 €
	3	1 944 €
	4	1 964 €
III	1	1 985 €
	2	2 006 €
	3	2 036 €
	4	2 061 €
IV	1	2 088 €
	2	2 142 €
	3	2 247 €
	4	2 355 €

Niveaux	Échelons	Montant €
V	1	2 509 €
	2	2 795 €
	3	3 010 €
	4	3 228 €
VI	1	3 541 €
	2	3 791 €
	3	4 265 €
	4	4 591 €

Article 3

Le présent accord vise également à apporter des précisions suite à la révision de l'accord du 24 avril 2007 concernant les textes conventionnels renvoyant à ce dernier.

L'article 4.5.2 de l'accord du 1^{er} décembre 2016 relatif au régime de prévoyance renvoie à l'accord du 24 avril 2007 et à la liste des emplois repères pour les bénéficiaires des garanties prévues à l'article «4.5 Inaptitude à la conduite ou au portage».

Les dispositions de l'accord du 24 avril 2007 sont annulées et remplacées par les dispositions prévues à l'article 2 du présent accord, modifiant l'Annexe 1 de la Convention Collective.

Dans ce cadre, il est précisé que pour l'application de l'article 4.5.2 de l'accord du 1^{er} décembre 2016 relatif au régime de prévoyance, les catégories de bénéficiaires visées sont celles prévues au présent accord, à savoir :

- Les titulaires d'un contrat de travail et inscrits à l'effectif de l'entreprise, correspondant aux emplois repères actualisés suivants : Agent logistique, Livreur, Technicien conseil hors domicile.

Article 4

Suivi - Revoyure

Les organisations signataires du présent accord confient à la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) le soin d'assurer le suivi de l'application du présent accord.

Il sera fait un pré-bilan dans un délai de 24 à 36 mois suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Article 5

Modalités de dénonciation et révision

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement par lettre recommandée avec avis de réception, accompagnée d'un projet de modification des stipulations concernées. Les négociations débiteront le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 2 mois après la réception de la demande de révision. Le présent accord restera en vigueur jusqu'à l'application de l'accord révisé.

Le présent accord fera périodiquement l'objet d'avenants de révision sur les salaires minima conventionnels en fonction des résultats des négociations de branche sur les salaires.

L'Annexe «grille des salaires minima conventionnels» à l'Annexe 1 de la Convention Collective sera révisée par simple avenant de révision signé à l'issue des négociations de branche sur les salaires.

Article 6

À l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du Travail, le présent accord sera déposé, d'une part, auprès des services du Ministre chargé du Travail en deux exemplaires : un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique à l'adresse de messagerie depot.accord@travail.gouv.fr, et d'autre part, auprès du Secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris, ainsi qu'au secrétariat de la Direction régionale interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DRIETS).

Article 7

Les parties signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent accord, la Fédération Nationale des

Boissons étant chargée d'accomplir les formalités à cette fin prévues par les articles L. 2261-15 et suivants du Code du Travail.

Annexes catégorielles

Annexe II

Dispositions particulières au personnel ouvrier-employé

Champ d'application

Cette annexe fixe les conditions particulières relatives aux salariés appartenant aux catégories professionnelles ouvriers et employés.

Chapitre Ier

Contrat de travail

Mod. par Avenant n° 2020/1, 19 févr. 2020, étendu par arr. 5 févr. 2021, JO 12 févr., applicable à compter de son dépôt, soit le 16 juin 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFE CGC AGRO.

Article 1.0

Période d'essai

Mod. par Avenant n° 2020/1, 19 févr. 2020, étendu par arr. 5 févr. 2021, JO 12 févr., applicable à compter de son dépôt, soit le 16 juin 2020⁽²⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFE CGC AGRO.

La durée normale de la période d'essai est fixée à :

— Pour les salariés mensualisés : 2 mois renouvelables une fois pour une durée maximum de 2 mois, soit 4 mois maximum renouvellement inclus.

Le renouvellement doit être prévu par le contrat de travail du salarié et proposé avant l'expiration de la première période de 2 mois. Le salarié doit donner son accord exprès à ce renouvellement.

— Pour les salariés payés à l'heure : 1 semaine.

Article 1.1

Préavis

Mod. par Avenant n° 2020/1, 19 févr. 2020, étendu par arr. 5 févr. 2021, JO 12 févr., applicable à compter de son dépôt, soit le 16 juin 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFE CGC AGRO.

	Ancienneté	Salariés payés à l'heure	Salariés mensuels
En cas de licenciement	< 6 mois	1 semaine	1 mois
	> 6 mois < 2 ans	1 mois	1 mois
	> 2 ans		2 mois
En cas de démission		1 semaine	1 mois

Article 1.2 Indemnité de licenciement

Mod. par Avenant n° 2020/1, 19 févr. 2020, étendu par arr. 5 févr. 2021, JO 12 févr., applicable à compter de son dépôt, soit le 16 juin 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFE CGC AGRO.

En application de l'article 5.4.3 des dispositions générales communes, l'indemnité de licenciement sera calculée, selon la formule la plus avantageuse du calcul du salaire mensuel de référence (SMR), soit la moyenne des 12 derniers mois de salaire précédant la rupture du contrat, soit le 1/3 des 3 derniers mois, sur la base suivante :

- À partir de 8 mois d'ancienneté, 25 % du SMR par année d'ancienneté
- De 2 à 4 ans, 26 % du SMR par année d'ancienneté
- De 5 à 9 ans, 28 % du SMR par année d'ancienneté
- De 10 à 14 ans, 29 % du SMR par année d'ancienneté
- De 15 à 24 ans, 30 % du SMR par année d'ancienneté
- Après 25 ans, 32 % du SMR par année d'ancienneté

Elle ne saurait être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

Article 1.3 Indemnité de départ à la retraite

Mod. par Avenant n° 2020/1, 19 févr. 2020, étendu par arr. 5 févr. 2021, JO 12 févr., applicable à compter de son dépôt, soit le 16 juin 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFE CGC AGRO.

En application de l'article 5.5.1 des dispositions générales communes, le salarié qui prend volontairement sa retraite perçoit à son départ une indemnité de départ à la retraite égale à 10 % de mois de salaire par année d'ancienneté.

Chapitre II Dispositions diverses

Article 2.0 Congés d'ancienneté

(Voir aussi l'accord « 35 heures » du 20 avril 1999 étendu)

(Art. supprimé par Avenant n° 2017/5, 8 nov. 2017)

Article 2.1 Arrêt de travail

En cas d'arrêt de travail imputable à l'entreprise, toute demi-journée commencée sera payée intégralement. Tout

salarié qui, non prévenu de cet arrêt, se sera présenté à l'heure normale et n'aura pu prendre son poste, recevra une indemnité égale à deux heures de salaire de son emploi.

Article 2.2

Équipements individuels de protection

Mod. par Avenant n° 2020/1, 19 févr. 2020, étendu par arr. 5 févr. 2021, JO 12 févr., applicable à compter de son dépôt, soit le 16 juin 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFE CGC AGRO.

L'employeur fournira au personnel l'ensemble des équipements individuels de protection nécessaires à la prévention des risques liés à l'activité et aux conditions de travail.

Lorsque le port de chaussures de sécurité a été rendu obligatoire, elles seront fournies par l'entreprise.

Tous ces équipements restent la propriété de l'entreprise. Les conditions de mise à disposition et d'utilisation sont définies par l'employeur.

L'employeur effectuera une vérification périodique des équipements individuels de protection, selon la périodicité fixée légalement.

L'employeur informera et formera si nécessaire les salariés concernant la mise à disposition et l'utilisation des équipements individuels de protection.

Article 2.3

Garantie de salaire en cas de maladie ou accident

Mod. par Avenant n° 2017/4, 8 nov. 2017, étendu par arr. 26 juill. 2019, JO 7 août, applicable à compter de la date de publication au JO de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT.

Mod. par Avenant n° 2018/1, 8 mars 2018, étendu par arr. 26 juill. 2019, JO 7 août, applicable à compter de la date de publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT.

Mod. par Avenant n° 2020/1, 19 févr. 2020, étendu par arr. 5 févr. 2021, JO 12 févr., applicable à compter de son dépôt, soit le 16 juin 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFE CGC AGRO.

(Avenant n° 2020/1, 19 févr. 2020, étendu) «Conformément à l'article 8.4 des dispositions communes», le paiement des salaires du personnel, dont le contrat de travail se trouve suspendu par suite de maladie ou d'accident dûment constaté et justifié, est maintenu dans les conditions suivantes :

En cas de maladie ou accident de trajet

Ancienneté	Franchise	Durée	Taux
/an	/jour	/jour	%
1 à 3	7	30	90
		Puis 60	75
3 à 10	7	75	90
		Puis 45	75
Plus de 10 ans	7	180	100

En cas de maladie professionnelle ou d'accident de travail

Ancienneté	Franchise	Durée	Taux
/an	/jour	/jour	%
6 mois à 3 ans	0	60	90
	0	Puis 30	75
3 à 10	0	90	90
		Puis 30	75
Plus de 10 ans	0	180	100

Chapitre III

Dispositions relatives au personnel de livraison et d'entretien extérieur

Mod. par Avenant n° 2020/1, 19 févr. 2020, étendu par arr. 5 févr. 2021, JO 12 févr., applicable à compter de son dépôt, soit le 16 juin 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFE CGC AGRO.

Article 3.0

Champ d'application

La présente annexe fixe les conditions particulières de travail et de rémunération des salariés employés à la livraison ou travaillant d'une manière habituelle hors de l'entreprise.

Article 3.1

Visites médicales des conducteurs titulaires du permis de conduire C

Pour le personnel de conduite des véhicules utilitaires de plus de 3,5 tonnes de poids total autorisé en charge, le coût des visites médicales obligatoires en vue du renouvellement de la validité du permis de conduire et la perte de salaire effectif résultant du temps passé auxdites visites sont pris en charge par l'entreprise sur justificatif.

Annexe III

Dispositions particulières aux agents de maîtrise et techniciens

Champ d'application

Cette annexe fixe les conditions particulières relatives aux salariés appartenant aux catégories professionnelles « agent de maîtrise » et « techniciens ».

Chapitre Ier

Contrat de travail

Mod. par Avenant n° 2020/1, 19 févr. 2020, étendu par arr. 5 févr. 2021, JO 12 févr., applicable à compter de son dépôt, soit le 16 juin 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFE CGC AGRO.

Article 1.0

Période d'essai

Mod. par Avenant n° 2020/1, 19 févr. 2020, étendu par arr. 5 févr. 2021, JO 12 févr., applicable à compter de son dépôt, soit le 16 juin 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFE CGC AGRO.

La durée normale de la période d'essai est fixée à 3 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens.

La période d'essai est renouvelable une fois pour une durée maximum de 3 mois, soit une période d'essai de 6 mois maximum renouvellement inclus.

Le renouvellement doit être prévu par le contrat de travail du salarié et proposé avant l'expiration de la première période de 3 mois. Le salarié doit donner son accord exprès à ce renouvellement.

Article 1.1

Préavis

Mod. par Avenant n° 2020/1, 19 févr. 2020, étendu par arr. 5 févr. 2021, JO 12 févr., applicable à compter de son dépôt, soit le 16 juin 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFE CGC AGRO.

La durée du préavis réciproque est de 2 mois dans tous les cas.

Article 1.2

Indemnité de licenciement

Mod. par Avenant n° 2020/1, 19 févr. 2020, étendu par arr. 5 févr. 2021, JO 12 févr., applicable à compter de son dépôt, soit le 16 juin 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFE CGC AGRO.

En application de l'article 5.4.3 des dispositions générales communes, l'indemnité de licenciement sera calculée, selon la formule la plus avantageuse du calcul du salaire mensuel de référence (SMR), soit la moyenne des 12 derniers mois de salaire précédant la rupture du contrat, soit le 1/3 des 3 derniers mois, sur la base suivante :

- À partir de 8 mois d'ancienneté, 25 % du SMR par année d'ancienneté
- De 2 à 4 ans, 26 % du SMR par année d'ancienneté
- De 5 à 9 ans, 28 % du SMR par année d'ancienneté

-
- De 10 à 14 ans, 29 % du SMR par année d'ancienneté
 - De 15 à 24 ans, 30 % du SMR par année d'ancienneté
 - Après 25 ans, 32 % du SMR par année d'ancienneté
- Elle ne saurait être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

Article 1.3 **Indemnité de départ à la retraite**

Mod. par Avenant n° 2020/1, 19 févr. 2020, étendu par arr. 5 févr. 2021, JO 12 févr., applicable à compter de son dépôt, soit le 16 juin 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFE CGC AGRO.

En application de l'article 5.5.1 des dispositions générales communes, le salarié qui prend volontairement sa retraite bénéficiera d'une indemnité de départ à la retraite égale à la moitié de l'indemnité de licenciement prévue à l'article 1.2 de la présente annexe sans pouvoir excéder 3 mois.

Chapitre II **Dispositions diverses**

Article 2.0 **Congés d'ancienneté**

(Art. supprimé par Avenant n° 2017/5, 8 nov. 2017)

Article 2.1 **Garantie de salaire en cas de maladie ou accident**

Mod. par Avenant n° 2017/4, 8 nov. 2017, étendu par arr. 26 juill. 2019, JO 7 août, applicable à compter de la date de publication au JO de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT.

Mod. par Avenant n° 2018/1, 8 mars 2018, étendu par arr. 26 juill. 2019, JO 7 août, applicable à compter de la date de publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT.

Mod. par Avenant n° 2020/1, 19 févr. 2020, étendu par arr. 5 févr. 2021, JO 12 févr., applicable à compter de son dépôt, soit le 16 juin 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFE CGC AGRO.

(Avenant n° 2020/1, 19 févr. 2020, étendu) «Conformément à l'article 8.4 des dispositions communes, le paiement des salaires du personnel, dont le contrat de travail se trouve suspendu par suite de maladie ou d'accident dûment constaté et justifié, est maintenu en totalité ou en partie dans les conditions suivantes :

En cas de maladie ou accident de trajet

Ancienneté	Franchise	Durée	Taux
/an	/jour	/jour	%
1 à 3	7	70	90
		Puis 20	75
3 à 10	7	110	100
		Puis 10	75
Plus de 10 ans	0	180	100

En cas de maladie professionnelle ou d'accident de travail

Ancienneté	Franchise	Durée	Taux
/an	/jour	/jour	%
6 mois à 3 ans	0	90	90
3 à 10	0	120	100
> 10	0	180	100

Article 2.2 Frais de déplacement

(Supprimé par Avenant n° 2017/4, 8 nov. 2017, étendu car réintégré à l'art. 9.8)

Article 2.3 Travail exceptionnel du dimanche et jours fériés

Mod. par Avenant n° 2017/5, 8 nov. 2017, étendu par arr. 29 avr. 2019, JO 15 mai, applicable à compter de la date de publication au JO de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT.

Sur demande exceptionnelle de l'employeur, le personnel d'encadrement pourra être amené à travailler les dimanches et jours fériés.

Le travail du dimanche et des jours fériés concernera exclusivement les foires d'expositions, les salons hôteliers, les banquets professionnels et la clôture du bilan. Il ne pourra excéder dix jours par an.

Le libre choix sur la forme de récupération sera laissé au salarié :

— soit la récupération du ou des jours travaillés ;

— (Avenant n° 2017/5, 8 nov. 2017, étendu) soit le paiement du ou des jours travaillés dans les conditions prévues à l'article 7.4 des dispositions générales de la convention collective nationale.

Article 2.4 Repos compensateur

(Art. supprimé par Avenant n° 2018/6, 27 juin 2018)

Annexe IV Dispositions particulières aux cadres

Champ d'application

Cette annexe fixe les conditions particulières relatives aux salariés appartenant à la catégorie cadre.

Chapitre Ier

Contrat de travail

Mod. par Avenant n° 2020/1, 19 févr. 2020, étendu par arr. 5 févr. 2021, JO 12 févr., applicable à compter de son dépôt, soit le 16 juin 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFE CGC AGRO.

Article 1.0

Période d'essai

Mod. par Avenant n° 2020/1, 19 févr. 2020, étendu par arr. 5 févr. 2021, JO 12 févr., applicable à compter de son dépôt, soit le 16 juin 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFE CGC AGRO.

La durée normale de la période d'essai est fixée à 4 mois pour les cadres.

La période d'essai est renouvelable une fois pour une durée maximum de 4 mois, soit une période d'essai de 8 mois maximum, renouvellement inclus.

Le renouvellement doit être prévu par le contrat de travail du salarié et proposé avant l'expiration de la première période de 4 mois. Le salarié doit donner son accord exprès à ce renouvellement.

Article 1.1

Préavis - Délai-congé

Mod. par Avenant n° 2020/1, 19 févr. 2020, étendu par arr. 5 févr. 2021, JO 12 févr., applicable à compter de son dépôt, soit le 16 juin 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFE CGC AGRO.

La durée du préavis réciproque est de 3 mois dans tous les cas.

Article 1.2

Indemnité de licenciement

Mod. par Avenant n° 2020/1, 19 févr. 2020, étendu par arr. 5 févr. 2021, JO 12 févr., applicable à compter de son dépôt, soit le 16 juin 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFE CGC AGRO.

En application de l'article 5.4.3 des dispositions générales communes, l'indemnité de licenciement sera calculée, selon la formule la plus avantageuse du calcul du salaire mensuel de référence (SMR), soit la moyenne des 12 derniers mois de salaire précédant la rupture du contrat, soit le 1/3 des 3 derniers mois, sur la base suivante :

- À partir de 8 mois d'ancienneté, 25 % du SMR par année d'ancienneté
- De 2 à 4 ans, 26 % du SMR par année d'ancienneté
- De 5 à 9 ans, 28 % du SMR par année d'ancienneté

-
- De 10 à 14 ans, 33 % du SMR par année d'ancienneté
 - De 15 à 24 ans, 37 % du SMR par année d'ancienneté
 - Après 25 ans, 38 % du SMR par année d'ancienneté
- Elle ne saurait être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

Article 1.3 **Indemnité de départ à la retraite**

Mod. par Avenant n° 2020/1, 19 févr. 2020, étendu par arr. 5 févr. 2021, JO 12 févr., applicable à compter de son dépôt, soit le 16 juin 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFE CGC AGRO.

En application de l'article 5.5.1 des dispositions générales communes, le salarié qui prend volontairement sa retraite bénéficiera d'une indemnité de départ à la retraite égale à la moitié de l'indemnité de licenciement prévue à l'article 1.2 de la présente annexe sans pouvoir excéder 4,5 mois.

Chapitre II **Dispositions diverses**

Article 2.0 **Congé d'ancienneté**

(Voir aussi l'accord « 35 heures » du 20 avril 1999 étendu)

(Art. supprimé par Avenant n° 2018/6, 27 juin 2018)

Article 2.1 **Garantie de salaire en cas de maladie ou accident**

Mod. par Avenant n° 2017/4, 8 nov. 2017, étendu par arr. 26 juill. 2019, JO 7 août, applicable à compter de la date de publication au JO de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT.

Mod. par Avenant n° 2018/1, 8 mars 2018, étendu par arr. 26 juill. 2019, JO 7 août, applicable à compter de la date de publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT.

Mod. par Avenant n° 2020/1, 19 févr. 2020, étendu par arr. 5 févr. 2021, JO 12 févr., applicable à compter de son dépôt, soit le 16 juin 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFE CGC AGRO.

(Avenant n° 2020/1, 19 févr. 2020, étendu) «Conformément à l'article 8.4 des dispositions communes», le paiement des salaires du personnel, dont le contrat de travail se trouve suspendu par suite de maladie ou d'accident dûment constaté et justifié, est maintenu en totalité ou en partie dans les conditions suivantes :

En cas de maladie ou accident de trajet

Ancienneté	Franchise	Durée	Taux
/an	/jour	/jour	%
1 à 3	0	90	90
3 à 10	0	120	100
À partir de 10 ans	0	180	100

En cas de maladie professionnelle ou d'accident de travail

Ancienneté	Franchise	Durée	Taux
/an	/jour	/jour	%
6 mois à 3 ans	0	90	90
3 à 10	0	120	100
> 10	0	180	100

Article 2.2 Frais de déplacement

(Supprimé par Avenant n° 2017/4, 8 nov. 2017, étendu car réintégré à l'art. 9.8)

Article 2.3 Travail exceptionnel du dimanche et jours fériés

Mod. par Avenant n° 2017/5, 8 nov. 2017, étendu par arr. 29 avr. 2019, JO 15 mai, applicable à compter de la date de publication au JO de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT.

Sur demande exceptionnelle de l'employeur, le personnel d'encadrement pourra être amené à travailler les dimanches et jours fériés.

Le travail du dimanche et des jours fériés concernera exclusivement les foires d'expositions, les salons hôteliers, les banquets professionnels et la clôture du bilan. Il ne pourra excéder dix jours par an.

Le libre choix sur la forme de récupération sera laissé au salarié :

— soit la récupération du ou des jours travaillés ;

— (Avenant n° 2017/5, 8 nov. 2017, étendu) soit le paiement du ou des jours travaillés dans les conditions prévues à l'article 7.4 des dispositions générales de la convention collective nationale.

Article 2.4 Repos compensateur

(Art. supprimé par Avenant n° 2017/5, 8 nov. 2017)

SALAIRES

Accord du 9 mars 2010

[Étendu par arr. 27 oct. 2010, JO 6 nov., applicable à compter du 1^{er} avr. 2010]

Article unique

Un nouveau barème des salaires minima conventionnels, comportant une augmentation de + 1,1 % sur le niveau I, + 1 % sur le niveau II, + 0,7 % sur le niveau III et plus + 0,5 % sur les autres niveaux, est établi comme suit (Cf. annexe). Il est applicable à compter du 1^{er} avril 2010.

Proposition de grille des salaires minima applicable au 1^{er} avril 2010

Niveaux	Échelons	Salaires
I	1	1 356
	2	1 371
	3	1 412
II - CQP	1	1 416
	2	1 447
	3	1 489
		1 494
III - CQP	1	1 494
	2	1 526
	3	1 567
		1 592
IV - CQP	1	1 596
	2	1 659
	3	1 757
		1 810
V	1	1 980
	2	2 216
	3	2 391
VI	1	2 828
	2	3 034
	3	3 422

Avenant n° 2011/1 du 24 mai 2011

[Étendu par arr. 26 oct. 2011, 4 nov.]

Article 1

Un nouveau barème des salaires minima conventionnels, comportant une augmentation de 1,8 % sur l'ensemble de la grille est établi comme suit (page annexée). Il est applicable à compter du 1^{er} avril 2011.

Article 2

Les parties conviennent de rouvrir la négociation lors de la Commission sociale paritaire du 27 septembre 2011 pour constater les évolutions des prix à la consommation au cours du 1^{er} semestre et de l'augmentation annoncée du SMIC au 1^{er} juillet, afin d'en tirer éventuellement les conséquences sur l'évolution du salaire minimum convention-

nel.

Barème de salaires 1^{er} avril 2011

Niveaux	Échelons	Salaires
I	1	1 383
	2	1 397
	3	1 438
II	1	1 442
	2	1 474
	3	1 516
CQP III CQP	1	1 521
	2	1 554
	3	1 596
		1 621
IV CQP	1	1 625
	2	1 689
	3	1 789
		1 843
V	1	2 016
	2	2 256
	3	2 435
VI	1	2 879
	2	3 089
	3	3 484

Avenant n° 2012/1 du 13 mars 2012

[Étendu par arr. 24 juill. 2012, JO 2 août, applicable à compter du 1^{er} avr. 2012]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

CFE-CGC ;

FGA CFDT.

Article 1

Un nouveau barème des salaires minima conventionnels, comportant une augmentation de 2 % sur l'ensemble de la grille est établi comme suit (cf. page annexée), étant précisé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au SMIC.

Il est applicable à compter du 1^{er} avril 2012.

Article 2

La fixation des minima conventionnels prévus par le présent avenant ne fait pas obstacle à l'obligation annuelle de négociation des salaires effectifs dans les entreprises en application de l'article L. 2242-8 du Code du Travail.

Article 3

À l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du Travail, le présent avenant sera déposé, d'une part, auprès de la Direction des Relations du Travail en deux exemplaires : un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique, et d'autre part, auprès du Secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

Article 4

Les parties signataires conviennent d'effectuer, à l'initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues aux articles L. 2261-15 et suivants du Code du Travail relatives à la demande d'extension du présent avenant.

Annexe - Salaires minima à compter du 1^{er} avril 2012 (en euros)

Niveaux	Échelons	Montant
I	1	1411
	2	1425
	3	1467
II	1	1471
	2	1503
	3	1546
CQP III CQP	1	1551
	2	1585
	3	1628
		1653
IV CQP	1	1658
	2	1723
	3	1825
		1880
V	1	2056
	2	2301
	3	2484
VI	1	2937
	2	3151
	3	3554

Avenant n° 2012/2 du 11 septembre 2012

[Étendu par arr. 15 févr. 2013, JO 1^{er} mars]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

FGTA FO ;

FGA CFDT.

Article 1

Conformément à l'article L. 2241-2-1 du Code du travail, les parties se sont réunies ce jour pour négocier les salaires, la grille applicable depuis le 1^{er} avril 2012, signée le 13 mars 2012, ayant été rattrapée par l'augmentation du SMIC au 1^{er} juillet 2012 sur l'échelon 1 et l'échelon 2 du niveau 1.

Un nouveau barème des salaires minima conventionnels est établi comme suit (cf. page annexée), étant précisé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au SMIC.

Il est applicable à compter du 1^{er} septembre 2012 en cas de retour au 15 septembre 2012 de l'ensemble des signatures des syndicats qui sont signataires de l'accord. À défaut, l'accord sera applicable au 1^{er} octobre 2012.

Article 2

La fixation des minima conventionnels prévus par le présent avenant ne fait pas obstacle à l'obligation annuelle de négociation des salaires effectifs dans les entreprises en application de l'article L. 2242-8 du Code du Travail.

Article 3

À l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du Travail, le présent avenant sera déposé, d'une part, auprès de la Direction des Relations du Travail en deux exemplaires : un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique, et d'autre part, auprès du Secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

Article 4

Les parties signataires conviennent d'effectuer, à l'initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues aux articles L. 2261-15 et suivants du Code du Travail relatives à la demande d'extension du présent avenant.

Annexe : salaires minima 2012 (en euros) (à compter du 1^{er} septembre 2012)

Niveaux	Échelons	Montant
I	1	1427
	2	1440
	3	1467
II	1	1471
	2	1503
	3	1546
CQP III CQP	1	1551
	2	1585
	3	1628
		1653
IV CQP	1	1658
	2	1723
	3	1825
		1880
V	1	2056
	2	2301
	3	2484
VI	1	2937
	2	3151
	3	3554

Avenant n° 2013/1 du 26 mars 2013

[Étendu par arr. 19 juill. 2013, JO 4 août]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

CFTC ;

FGTA FO.

Article 1

Conformément à l'article L. 2241-2-1 du Code du travail, les parties se sont réunies ce jour pour négocier les salaires, la grille applicable depuis le 1^{er} septembre 2012, signée le 11 septembre 2012, ayant été rattrapée par l'augmentation du SMIC au 1^{er} janvier 2013 sur l'échelon 1 du niveau 1.

Un nouveau barème des salaires minima conventionnels est établi comme suit (cf. page annexée), étant précisé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au SMIC.

Il est applicable à compter du 1^{er} avril 2013

Article 2

La fixation des minima conventionnels prévus par le présent avenant ne fait pas obstacle à l'obligation annuelle de négociation des salaires effectifs dans les entreprises en application de l'article L. 2242-8 du Code du Travail.

Article 3

À l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du Travail, le présent avenant sera déposé, d'une part, auprès de la Direction des Relations du Travail en deux exemplaires : un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique, et d'autre part, auprès du Secrétariat - greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

Article 4

Les parties signataires conviennent d'effectuer, à l'initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues aux articles L. 2261-15 et suivants du Code du Travail relatives à la demande d'extension du présent avenant.

Annexe : Salaires minima 2013 (en euros)

(à compter du 1^{er} avril 2013)

Niveaux	Échelons	Montant
I	1	1 441
	2	1 454
	3	1 482
II	1	1 486
	2	1 518
	3	1 561
CQP	1	1 567
III	2	1 601
	3	1 644
CQP		1 670
IV	1	1 675
	2	1 740
	3	1 843

Niveaux	Échelons	Montant
CQP		1 899
V	1	2 077
	2	2 324
	3	2 509
VI	1	2 966
	2	3 183
	3	3 590

Recommandation patronale de la FNB du 2 avril 2014

Article 1

Conformément à l'article L. 2241-2-1 du Code du travail, la commission sociale paritaire de la branche s'est réunie le 7 février et le 2 avril 2014 pour négocier les salaires, la grille applicable depuis le 1^{er} avril 2013, signée le 26 mars 2013, ayant été rattrapée par l'augmentation du SMIC au 1^{er} janvier 2014 sur l'échelon 1 du niveau 1. À l'issue des discussions, aucun accord n'a pu être trouvé avec les organisations syndicales.

En conséquence, la partie patronale décide d'adresser à ses adhérents la présente recommandation patronale, avec force obligatoire, pour revaloriser les salaires. La grille de salaires minima suivante s'appliquera donc de façon obligatoire à toutes les entreprises adhérentes de la FNB pour les salariés relevant de la C.C.N. des DCHD (IDCC 1536).

Le nouveau barème des salaires minima conventionnels est établi comme suit (cf. page annexée), étant précisé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au SMIC.

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

Article 2

La fixation des minima conventionnels prévus par la présente recommandation ne fait pas obstacle à l'obligation annuelle de négociation des salaires effectifs dans les entreprises en application de l'article L. 2242-8 du Code du Travail.

Article 3

La présente recommandation sera déposée, d'une part, auprès de la Direction des Relations du Travail en deux exemplaires : un exemplaire original signé et un exemplaire sur support électronique, et d'autre part, auprès du Secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

Annexe à la recommandation patronale du 2 avril 2014 :

Salaires minima 2014 (en euros) (à compter du 1^{er} avril 2014)

Niveaux	Échelons	Montant
I	1	1 453
	2	1 466
	3	1 494
II	1	1 498
	2	1 530
	3	1 573
	1	1 580
CQP		1 590

Niveaux	Échelons	Montant
III	2	1 614
	3	1 657
CQP		1 683
	1	1 688
IV	2	1 754
	3	1 858
CQP		1 914
V	1	2 094
	2	2 343
	3	2 529
VI	1	2 990
	2	3 208
	3	3 619

Avenant 2015/1 du 26 mars 2015

[Étendu par arr.8 janv. 2016, JO 15 janv., applicable à compter du 1^{er} janv. 2015]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FGA CFDT.

Les parties soussignées sont convenues des dispositions suivantes :

Article 1

Conformément à l'article L. 2241-2-1 du Code du travail, les parties se sont réunies ce jour pour négocier les salaires, la dernière grille issue de la recommandation patronale ayant force obligatoire applicable depuis le 1^{er} avril 2014, ayant été rattrapée par l'augmentation du SMIC au 1^{er} janvier 2015 sur l'échelon 1 du niveau 1, un nouveau barème des salaires minima conventionnels est établi comme suit (cf. page annexée), étant précisé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au SMIC.

Il est applicable rétroactivement au 1^{er} janvier 2015.

Article 2

La fixation des minima conventionnels prévus par le présent avenant ne fait pas obstacle à l'obligation annuelle de négociation des salaires effectifs dans les entreprises en application de l'article L. 2242-8 du Code du Travail.

Article 3

Les parties signataires rappellent les dispositions de l'article L. 3221-2 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», et indiquent 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 raisons objectives pouvant les justifier.

Pour se faire, les parties signataires rappellent que la négociation collective d'entreprise (pour les entreprises soumises à cette obligation) en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait l'objet de plusieurs dispositions légales codifiées aux articles L. 2242-5, L. 2242-5-1 et L. 2242-6 du code du travail.

Article 4

À l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du Travail, le présent avenant sera déposé, d'une part, auprès de la Direction des Relations du Travail en deux exemplaires :

un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique, et d'autre part, auprès du Secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

Article 5

Les parties signataires conviennent d'effectuer, à l'initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues aux articles L. 2261-15 et suivants du Code du Travail relatives à la demande d'extension du présent avenant.

Annexe : Salaires minima 2015 (en euros) (à compter du 1^{er} janvier 2015)

Niveaux	Échelons	Montant
I	1	1 462
	2	1 475
	3	1 503
II	1	1 507
	2	1 539
	3	1 582
III	1	1 589
	CQP	1 600
	2	1 624
	3	1 667
	CQP	1 693
IV	1	1 698
	2	1 765
	3	1 869
	CQP	1 925
V	1	2 107
	2	2 357
	3	2 544
VI	1	3 008
	2	3 227
	3	3 641

Avenant n° 2016/1 du 2 février 2016

[Étendu par arr. du 16 août 2016, JO 7 sept., applicable à compter du 1^{er} février 2016]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

CFTC ;

FGTA FO.

Les parties soussignées sont convenues des dispositions suivantes :

Article 1

Conformément à l'article L. 2241-2-1 du Code du travail, les parties se sont réunies ce jour pour négocier les

salaires, la dernière grille applicable depuis le 1^{er} janvier 2015, signée le 26 mars 2015, ayant été rattrapée par l'augmentation du SMIC au 1^{er} janvier 2016 sur l'échelon 1 du niveau 1, un nouveau barème des salaires minima conventionnels est établi comme suit (cf. page annexée), étant précisé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au SMIC.

Il est applicable rétroactivement au 1^{er} février 2016.

Article 2

La fixation des minima conventionnels prévus par le présent avenant ne fait pas obstacle à l'obligation annuelle de négociation des salaires effectifs dans les entreprises en application de l'article L. 2242-8 du Code du Travail.

Article 3

Les parties signataires rappellent les dispositions de l'article L. 3221-2 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», et indiquent 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 raisons objectives pouvant les justifier.

Pour se faire, les parties signataires rappellent que la négociation collective d'entreprise (pour les entreprises soumises à cette obligation) en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait l'objet de plusieurs dispositions légales codifiées aux articles L. 2242-5, L. 2242-5-1 et L. 2242-6 du code du travail.

Article 4

À l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du Travail, le présent avenant sera déposé, d'une part, auprès de la Direction des Relations du Travail en deux exemplaires : un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique, et d'autre part, auprès du Secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

Article 5

Les parties signataires conviennent d'effectuer, à l'initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues aux articles L. 2261-15 et suivants du Code du Travail relatives à la demande d'extension du présent avenant.

Annexe : salaires minima 2016 (en euros) (à compter du 1^{er} février 2016)

Niveaux	Échelons	Montant
I	1	1 477
	2	1 490
	3	1 512
II	1	1 537
	2	1 562
	3	1 591
III	1	1 619
	CQP	1 629
	2	1 648
	3	1 679
	CQP	1 707
IV	1	1 715
	2	1 772
	3	1 876
	CQP	1 927
V	1	2 111
	2	2 362
	3	2 549

Niveaux	Échelons	Montant
VI	1	3 014
	2	3 233
	3	3 648

Avenant n° 2017/1 du 11 avril 2017

[Étendu par arr. 13 avr. 2018, JO 20 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2017]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

CFTC.

Les parties soussignées sont convenues des dispositions suivantes :

Article 1

Conformément à l'article L. 2241-2-1 du Code du travail, les parties se sont réunies ce jour pour négocier les salaires, la dernière grille applicable depuis le 1^{er} février 2016, signée le 2 février 2016, ayant été rattrapée par l'augmentation du SMIC au 1^{er} janvier 2017 sur l'échelon 1 du niveau 1, un nouveau barème des salaires minima conventionnels est établi comme suit (cf. page annexée), étant précisé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au SMIC.

Il est applicable rétroactivement au 1^{er} janvier 2017.

Article 2

La fixation des minima conventionnels prévus par le présent avenant ne fait pas obstacle à l'obligation annuelle de négociation des salaires effectifs dans les entreprises en application de l'article L. 2242-5 du Code du Travail.

Article 3

Les parties signataires rappellent les dispositions de l'article L. 3221-2 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», et indiquent 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 raisons objectives pouvant les justifier.

Pour se faire, les parties signataires rappellent que la négociation collective d'entreprise (pour les entreprises soumises à cette obligation) en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait l'objet de plusieurs dispositions légales codifiées aux articles L. 2242-1, L. 2242-8 et suivants du code du travail.

Article 4

À l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du Travail, le présent avenant sera déposé, d'une part, auprès des services du ministre chargé du travail en deux exemplaires : un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique, et d'autre part, auprès du Secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

Article 5

Les parties signataires conviennent d'effectuer, à l'initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues aux articles L. 2261-15 et suivants du Code du Travail relatives à la demande d'extension du présent avenant.

Annexe : Salaires minima 2017 (en euros) (à compter du 1^{er} janvier 2017)

			Niveaux	Échelons	Montant
				1	1 490
78	Mise à jour (juillet 2025)	I		2	1 505
				3	1 527

Niveaux	Échelons	Montant
II	1	1 552
	2	1 577
	3	1 606
III	1	1 634
	CQP	1 644
	2	1 663
	3	1 691
	CQP	1 719
IV	1	1 729
	2	1 786
	3	1 881
	CQP	1 931
V	1	2 116
	2	2 367
	3	2 554
VI	1	3 019
	2	3 238
	3	3 653

Avenant n° 2018/2 du 3 avril 2018

[Étendu par arr. 26 juill. 2019, JO 7 août, applicable à compter du 1^{er} mai 2018]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FGA CFDT.

Les parties soussignées sont convenues des dispositions suivantes :

Aucune stipulation spécifique n'est édictée concernant les entreprises de moins de 50 salariés au regard tant de la structure des entreprises de la branche comprenant majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés que du thème visé par cet avenant ne nécessitant pas de stipulations spécifiques.

Article 1

Conformément aux articles L. 2241-8 et L. 2241-2-1 du Code du travail, les parties se sont réunies pour négocier les salaires.

En effet, la dernière grille, signée le 11 avril 2017, applicable rétroactivement depuis le 1^{er} janvier 2017, a été rattrapée par l'augmentation du SMIC au 1^{er} janvier 2018 sur l'échelon 1 du niveau 1.

Dès lors, un nouveau tableau des salaires minima conventionnels est établi comme suit (cf. page annexée), venant remplacer la précédente grille, étant précisé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au SMIC.

Cet avenant entre en vigueur au 1^{er} mai 2018.

En application de l'article L. 2253-1 du Code du travail, les stipulations de branche en matière de salaire minima hiérarchique prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention de branche, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes⁽¹⁾.

(1) NDLR : cet alinéa a été exclu de l'extension par arrêté du 26 juillet 2019 (JO, 7 août). Toutefois, cet arrêté a été annulé par le Conseil d'État en tant notamment qu'il exclut «le 5^e alinéa de l'article 1^{er} de l'avenant n° 2018/2 du 3 avril 2018 relatif aux salaires minima conventionnels au 1^{er} mai 2018» (CE, 13 déc. 2021, n° 433577).

Article 2

La fixation des minima conventionnels prévus par le présent avenant ne fait pas obstacle à l'obligation annuelle de négociation des salaires effectifs dans les entreprises en application de l'article L. 2242-15 du Code du Travail.

Article 3

Les parties signataires rappellent les dispositions de l'article L. 3221-2 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», et indiquent 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 raisons objectives pouvant les justifier.

Pour se faire, les parties signataires rappellent que la négociation collective d'entreprise (pour les entreprises soumises à cette obligation) en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait l'objet de plusieurs dispositions légales codifiées aux articles L. 2242-1, L. 2242-6 et L. 2242-8 et suivants du code du travail.

Article 4

À l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du Travail, le présent avenant sera déposé, d'une part, auprès des services du ministre chargé du travail en deux exemplaires : un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique, et d'autre part, auprès du Secrétaire-greffier du Conseil des Prud'hommes de Paris.

Article 5

Les parties signataires conviennent d'effectuer, à l'initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues aux articles L. 2261-15 et suivants du Code du Travail relatives à la demande d'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 3 avril 2018, en autant d'originaux que de parties et d'exemplaires nécessaires aux formalités de dépôt et d'extension.

Annexe : Salaires minima 2018 (en euros) (à compter du 1^{er} mai 2018)

Niveaux	Échelons	Montant
I	1	1 514
	2	1 529
	3	1 551
II	1	1 577
	2	1 602
	3	1 632
III	1	1 657
	CQP	1 667
	2	1 686
	3	1 715
	CQP	1 743
IV	1	1 753
	2	1 811
	3	1 907
	CQP	1 958
V	1	2 141
	2	2 395
	3	2 585

Niveaux	Échelons	Montant
VI	1	3 055
	2	3 277
	3	3 697

Avenant n° 2019/1 du 17 mai 2019

[Étendu par arr. 3 mai 2021, JO 8 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

CFE CGC AGRO.

Les parties soussignées sont convenues des dispositions suivantes :

Aucune stipulation spécifique n'est édictée concernant les entreprises de moins de 50 salariés au regard tant de la structure des entreprises de la branche comprenant majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés que du thème visé par cet avenant ne nécessitant pas de stipulations spécifiques.

Article 1

Conformément aux articles L. 2241-8 et L. 2241-2-1 du Code du travail, les parties se sont réunies pour négocier les salaires.

La dernière grille des minima conventionnels 2018, signée le 3 avril 2018 et applicable au 1^{er} mai 2018, avait été rattrapée par l'augmentation du SMIC au 1^{er} janvier 2018 sur l'échelon 1 du niveau 1.

Dès lors, un nouveau tableau des salaires minima conventionnels est établi comme suit (cf. page annexée), venant remplacer la précédente grille, étant précisé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au SMIC.

Cet avenant entre en vigueur avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2019.

(Al. exclu de l'extension par arr. 3 mai 2021, JO 8 mai) En application de l'article L. 2253-1 du Code du travail, les stipulations de branche en matière de salaires minima hiérarchiques prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention de branche, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

Article 2

La fixation des minima conventionnels prévus par le présent avenant ne fait pas obstacle à l'obligation annuelle de négociation des salaires effectifs dans les entreprises en application de l'article L. 2242-15 du Code du Travail.

Article 3

Les parties signataires rappellent les dispositions de l'article L. 3221-2 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 », et indiquent 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 raisons objectives pouvant les justifier.

Pour ce faire, les parties signataires rappellent que la négociation collective d'entreprise (pour les entreprises soumises à cette obligation) en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait l'objet de plusieurs dispositions légales codifiées aux articles L. 2242-1, L. 2242-6 et L. 2242-8 suivants du code du travail.

Article 4

À l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du Travail, le présent avenant sera déposé, d'une part, auprès des services du ministre chargé du travail en deux exemplaires : un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique, et d'autre part, auprès du Secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

Article 5

Les parties signataires conviennent d'effectuer, à l'initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues aux articles L. 2261-15 et suivants du Code du Travail relatives à la demande d'extension du présent avenant.

Annexe : Salaires minima 2019 (en euros) (à compter du 1^{er} janvier 2019)

Niveaux	Échelons	Montant
I	1	1 541
	2	1 557
	3	1 579
II	1	1 605
	2	1 631
	3	1 661
III	1	1 687
	CQP	1 697
	2	1 716
	3	1 746
	CQP	1 774
IV	1	1 785
	2	1 844
	3	1 941
	CQP	1 993
V	1	2 180
	2	2 438
	3	2 632
VI	1	3 110
	2	3 336
	3	3 764

Avenant 2021/1 du 19 octobre 2021

[Étendu par arr. 17 janv. 2022, JO 22 janv., applicable à compter du 1^{er} oct. 2021]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FGA CFD ;

CFE CGC AGRO.

Face à l'arrêt quasi-total pendant 12 mois en cumulant les périodes de confinement de 2020 et 2021 de l'activité des acteurs de la branche fortement affectée par la crise sanitaire Covid-19, les partenaires sociaux représentatifs des employeurs et des salariés avaient suspendu les négociations en cours en février 2020 sur les salaires minima conventionnels.

Afin de relever les défis auxquels est confrontée la profession dans un contexte de reprise lente et de profonde mutation de la consommation hors domicile marquée par les bouleversements liés à cette crise inédite, ils se sont réunis le 19 octobre 2021 en vue de faire évoluer les salaires minima conventionnels de branche.

Pour répondre à une exigence commune et partagée de préserver les emplois et compétences de la branche, les parties soussignées sont convenues des dispositions suivantes portant révision de l'Accord du 24 avril 2007 dit Annexe 1 de la convention collective IDCC 1536.

Aucune stipulation spécifique n'est édictée concernant les entreprises de moins de 50 salariés au regard tant de la structure des entreprises de la branche comprenant majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés que du thème visé par cet avenant ne nécessitant pas de stipulations spécifiques.

Article 1

Conformément aux articles L. 2241-8 et L. 2241-2-1 du Code du travail, les parties se sont réunies pour négocier les salaires.

Le dernier avenant sur les salaires signé le 17 mai 2019 et étendu le 8 mai 2021 comportait une grille applicable rétroactivement depuis le 1^{er} janvier 2019, qui a été rattrapée par l'augmentation du SMIC au 1^{er} janvier 2021 sur l'échelon 1 du niveau I, et au 1^{er} octobre 2021, sur l'entier niveau I.

Dès lors, une nouvelle grille des salaires minima conventionnels est établie comme suit (cf. page annexée), venant remplacer la précédente grille, étant précisé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au SMIC.

Le présent avenant emporte révision de la grille des salaires minima conventionnels, résultant en dernier lieu de l'avenant du 17 mai 2019 et prévue à l'Annexe 1 de la convention collective. Il révisé ainsi les dispositions de l'accord du 24 avril 2007 fixant la grille des salaires minima conventionnels.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Cet avenant entre en vigueur au 1^{er} octobre 2021.

En application de l'article L. 2253-1 du Code du travail, les stipulations de branche en matière de salaires minima hiérarchiques fixés ci-après ont été arrêtées au regard des dispositions de l'article 8-6 de la convention collective relatif au contenu du salaire minima conventionnel et prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

Article 2

La fixation des minima conventionnels prévus par le présent avenant ne fait pas obstacle à l'obligation annuelle de négociation des salaires effectifs dans les entreprises en application de l'article L. 2242-15 du Code du Travail.

Article 3

Les parties signataires rappellent les dispositions de l'article L. 3221-2 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», et indiquent 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 raisons objectives pouvant les justifier.

Pour ce faire, les parties signataires rappellent que la négociation collective d'entreprise (pour les entreprises soumises à cette obligation) en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait l'objet de plusieurs dispositions légales codifiées aux articles L. 2242-1, L. 2242-6 et L. 2242-8 et suivants du code du travail.

Article 4

À l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du Travail, le présent avenant sera déposé, d'une part, auprès des services du Ministre chargé du Travail en deux exemplaires : un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique à l'adresse de messagerie depot.accord@travail.gouv.fr, et d'autre part, auprès du Secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

Article 5

Les parties signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent avenant, la Fédération Nationale des Boissons étant chargée d'accomplir les formalités à cette fin prévue par les articles L. 2261-15 et suivants du Code du Travail.

Annexe : Salaires Minima Mensuels 2021 (en euros)

Base 35 heures/semaine ou 151,67 heures/mois

Niveaux	Échelon	Montant
I	1	1 594
	2	1 604
	3	1 624

Niveaux	Échelon	Montant
II	1	1 654
	2	1 676
	3	1 706
III	1	1 744
	CQP	1 754
	2	1 764
	3	1 791
	CQP	1 811
IV	1	1 839
	2	1 889
	3	1 986
	CQP	2025
V	1	2 227
	2	2 491
	3	2 689
VI	1	3 178
	2	3 409
	3	3 846

Accord n° 2021/2 du 14 décembre 2021

(Voir cet accord reproduit dans «Classifications»)

Avenant n° 2022-1 du 22 avril 2022

[Étendu par arr. 11 août 2022, JO 24 août, applicable à compter du 1^{er} janv. 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FGA CFDT.

Réunis le 22 avril 2022 en vue de faire évoluer les salaires minima conventionnels de branche, les parties soussignées sont convenues des dispositions suivantes portant révision de l'Accord du 24 avril 2007 dit Annexe 1 de la convention collective IDCC 1536.

Aucune stipulation spécifique n'est édictée concernant les entreprises de moins de 50 salariés au regard tant de la structure des entreprises de la branche comprenant majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés que du thème visé par cet avenant ne nécessitant pas de stipulations spécifiques.

Article 1

Conformément aux articles L. 2241-8 et L. 2241-2-1 du Code du travail, les parties se sont réunies pour négocier les salaires.

Le dernier avenant sur les salaires signé le 19 octobre 2021 et étendu par Arrêté du 17 janvier 2022, comportait une grille applicable rétroactivement depuis le 1^{er} octobre 2021, qui a été rattrapée par l'augmentation du SMIC au 1^{er} janvier 2022 sur l'échelon 1 du niveau I.

Dès lors, une nouvelle grille des salaires minima conventionnels est établie comme suit (cf. page annexée), venant remplacer la précédente grille, étant précisé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au SMIC.

Le présent avenant emporte révision de la grille des salaires minima conventionnels, résultant en dernier lieu de l'avenant du 19 octobre 2021 et prévue à l'Annexe 1 de la convention collective. Il révisé ainsi les dispositions de l'accord du 24 avril 2007 fixant la grille des salaires minima conventionnels.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Cet avenant entre en vigueur au 1^{er} janvier 2022.

En application de l'article L. 2253-1 du Code du travail, les stipulations de branche en matière de salaires minima hiérarchiques fixés ci-après ont été arrêtées au regard des dispositions de l'article 8-6 de la convention collective relatif au contenu du salaire minima conventionnel et prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

Article 2

La fixation des minima conventionnels prévus par le présent avenant ne fait pas obstacle à l'obligation annuelle de négociation des salaires effectifs dans les entreprises en application de l'article L. 2242-15 du Code du Travail.

Article 3

Les parties signataires rappellent les dispositions de l'article L. 3221-2 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», et indiquent 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 raisons objectives pouvant les justifier.

Pour ce faire, les parties signataires rappellent que la négociation collective d'entreprise (pour les entreprises soumises à cette obligation) en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait l'objet de plusieurs dispositions légales codifiées aux articles L. 2242-1, L. 2242-6 et L. 2242-8 et suivants du code du travail.

Article 4

À l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du Travail, le présent avenant sera déposé, d'une part, auprès des services du Ministre chargé du Travail en deux exemplaires : un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique à l'adresse de messagerie dépôt.accord@travail.gouv.fr, et d'autre part, auprès du Secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

Article 5

Les parties signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent avenant, la Fédération Nationale des Boissons étant chargée d'accomplir les formalités à cette fin prévues par les articles L. 2261-15 et suivants du Code du Travail.

Annexe : Salaires Minima Mensuels 2022 (en euros)

Base 35 heures/semaine ou 151,67 heures/mois

Niveaux	Échelons	Montant €
I	1	1 647
	2	1 655
	3	1 673
II	1	1 703
	2	1 725
	3	1 755
III	1	1 792
	CQP	1 802
	2	1 812
	3	1 839
	CQP	1 859

Niveaux	Échelons	Montant €
IV	1	1 887
	2	1 937
	3	2 034
	CQP	2 073
V	1	2 275
	2	2 539
	3	2 737
VI	1	3 226
	2	3 457
	3	3 894

Avenant n° 2022/3 du 26 septembre 2022

[Étendu par arr. 2 janv. 2023, JO 19 janv., applicable le 1^{er} août 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT.

Réunis le 22 septembre 2022 en vue de faire évoluer les salaires minima conventionnels de branche, les parties soussignées sont convenues des dispositions suivantes portant révision de l'Accord du 24 avril 2007 dit Annexe 1 de la convention collective IDCC 1536.

Aucune stipulation spécifique n'est édictée concernant les entreprises de moins de 50 salariés au regard tant de la structure des entreprises de la branche comprenant majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés que du thème visé par cet avenant ne nécessitant pas de stipulations spécifiques.

Article 1

Conformément aux articles L. 2241-8 et L. 2241-10 du Code du travail les parties se sont réunies pour négocier les salaires.

Le dernier avenant 2022/1 sur les salaires, signé le 22 avril 2022 et étendu par Arrêté du 11 août 2022, comportait une grille applicable rétroactivement au 1^{er} janvier 2022, qui a été rattrapée par l'augmentation du SMIC au 1^{er} août 2022 sur les échelons 1, 2 et 3 du niveau 1.

Dès lors, une nouvelle grille des salaires minima conventionnels est établie comme suit (cf. page annexée), venant remplacer la précédente grille, étant précisé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au SMIC.

Le présent avenant emporte révision de la grille des salaires minima conventionnels, résultant en dernier lieu de l'avenant du 22 avril 2022 et prévue à l'Annexe 1 de la convention collective. Il révisé ainsi les dispositions de l'accord du 24 avril 2007 fixant la grille des salaires minima conventionnels.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Cet avenant entre en vigueur au 1^{er} août 2022.

En application de l'article L. 2253-1 du Code du travail, les stipulations de branche en matière de salaires minima hiérarchiques fixés ci-après ont été arrêtées au regard des dispositions de l'article 8-6 de la convention collective relatif au contenu du salaire minima conventionnel et prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

Article 2

La fixation des minima conventionnels prévus par le présent avenant ne fait pas obstacle à l'obligation annuelle de négociation des salaires effectifs dans les entreprises en application de l'article L. 2242-15 du Code du Travail.

Article 3

Les parties signataires rappellent les dispositions de l'article L. 3221-2 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», et indiquent 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 raisons objectives pouvant les justifier.

Pour ce faire, les parties signataires rappellent que la négociation collective d'entreprise (pour les entreprises soumises à cette obligation) en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait l'objet de plusieurs dispositions légales codifiées aux articles L. 2242-1, L. 2242-6 et L. 2242-8 et suivants du code du travail.

Article 4

À l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du Travail, le présent avenant sera déposé, d'une part, auprès des services du Ministre chargé du Travail en deux exemplaires : un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique à l'adresse de messagerie depot.accord@travail.gouv.fr, et d'autre part, auprès du Secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

Article 5

Les parties signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent avenant, la Fédération Nationale des Boissons étant chargée d'accomplir les formalités à cette fin prévues par les articles L. 2261-15 et suivants du Code du Travail.

Les parties s'engagent par ailleurs à rouvrir des négociations au plus tard en février prochain sur ce même thème pour tenir compte de l'évolution de la situation inflationniste et de ses conséquences.

Annexe : Salaires minima mensuels au 1^{er} août 2022 (en euros)

Base 35 heures/semaine ou 151,67 heures/mois

Niveaux	Échelons	Montant €
I	1	1 684
	2	1 692
	3	1 710
II	1	1 740
	2	1 762
	3	1 792
III	1	1 829
	CQP	1 839
	2	1 849
	3	1 876
	CQP	1 896
IV	1	1 924
	2	1 974
	3	2 071
	CQP	2 110
V	1	2 312
	2	2 576
	3	2 774
VI	1	3 263
	2	3 494
	3	3 931

Avenant n° 2023/1 du 24 avril 2023

[Étendu par arr. 17 juill. 2023, JO 2 août, applicable à compter du 1^{er} mai 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FGA CFDT ;

CFE CGC Agro.

Réunis les 2 février et 19 avril 2023 en vue de faire évoluer les salaires minima conventionnels de branche, les parties soussignées sont convenues des dispositions suivantes portant révision de l'Accord du 24 avril 2007 dit Annexe 1 de la convention collective IDCC 1536 dans sa rédaction issue de l'article 2 de l'Accord 2021/2.

Aucune stipulation spécifique n'est édictée concernant les entreprises de moins de 50 salariés au regard tant de la structure des entreprises de la branche comprenant majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés que du thème visé par cet avenant ne nécessitant pas de stipulations spécifiques.

Article 1

Conformément aux articles L. 2241-8 et L. 2241-10 du Code du travail les parties se sont réunies pour négocier les salaires.

Le dernier avenant 2022/3 sur les salaires, signé le 26 septembre 2022 et étendu par arrêté du 2 janvier 2023 publié au Journal Officiel le 19 janvier 2023, comportait une grille applicable rétroactivement au 1^{er} août 2022, qui a été rattrapée par l'augmentation du SMIC au 1^{er} janvier 2023 sur les échelons 1 et 2 du niveau I.

Dès lors, une nouvelle grille des salaires minima conventionnels est établie comme suit (cf. page annexée), venant remplacer la précédente grille, étant précisé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au SMIC.

Le présent avenant emporte révision de la grille des salaires minima conventionnels, résultant en dernier lieu de l'avenant du 26 septembre 2022 et prévue à l'Annexe 1 de la convention collective. Il révisé ainsi les dispositions de l'accord du 24 avril 2007 fixant la grille des salaires minima conventionnels.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le 1^{er} mai 2023.

En application de l'article L. 2253-1 du Code du travail, les stipulations de branche en matière de salaires minima hiérarchiques fixés ci-après ont été arrêtées au regard des dispositions de l'article 8.6 de la convention collective relatif au contenu du salaire minima conventionnel et prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

Article 2

La fixation des minima conventionnels prévus par le présent avenant ne fait pas obstacle à l'obligation annuelle de négociation des salaires effectifs dans les entreprises en application de l'article L. 2242-15 du Code du Travail.

Article 3

Les parties signataires rappellent les dispositions de l'article L. 3221-2 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 », et indiquent 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 raisons objectives pouvant les justifier.

Pour ce faire, les parties signataires rappellent que la négociation collective d'entreprise (pour les entreprises soumises à cette obligation) en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait l'objet de plusieurs dispositions légales codifiées aux articles L. 2242-1, L. 2242-6 et L. 2242-8 et suivants du code du travail.

Article 4

À l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du Travail, le présent avenant sera déposé, d'une part, auprès des services du Ministre chargé du Travail en deux exemplaires : un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique à l'adresse de messagerie depot.accord@travail.gouv.fr, et d'autre part, auprès du Secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

Article 5

Les parties signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent avenant, la Fédération Nationale

des Boissons étant chargée d'accomplir les formalités à cette fin prévues par les articles L. 2261-15 et suivants du Code du Travail.

Annexe : Salaires minima mensuels au 1^{er} mai 2023 (en euros)

Base 35 heures/semaine ou 151,67 heures/mois

Niveaux	Échelons	Montant €
I	1	1 760
	2	1 768
	3	1 787
II	1	1 818
	2	1 841
	3	1 873
III	1	1911
	CQP	1 922
	2	1 932
	3	1 960
	CQP	1 981
IV	1	2 011
	2	2 063
	3	2 164
	CQP	2 205
V	1	2 416
	2	2 692
	3	2 899
VI	1	3 410
	2	3 651
	3	4 108

Accord n° 2023/2 du 24 avril 2023

(Voir cet accord reproduit dans «Classifications»)

Avenant n° 2024/1 du 19 mars 2024

[Étendu par arr. 28 juin 2024, JO 6 juill., applicable à compter du 1^{er} avr. 2024]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

CFTC CSFV ;

CFE CGC Agro.

Réunies le 19 mars 2024 en vue de faire évoluer les salaires minima conventionnels de branche, les parties sous-signées sont convenues des dispositions suivantes portant révision de l'Accord du 24 avril 2007 dit Annexe 1 de

la convention collective IDCC 1536 dans sa rédaction issue de l'article 2 de l'Accord 2021/2.

Aucune stipulation spécifique n'est édictée concernant les entreprises de moins de 50 salariés au regard tant de la structure des entreprises de la branche comprenant majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés que du thème visé par cet avenant ne nécessitant pas de stipulations spécifiques.

Article 1

Conformément aux articles L. 2241-8 et L. 2241-10 du Code du travail les parties se sont réunies pour négocier les salaires.

Le dernier avenant 2023/1 sur les salaires, signé le 24 avril 2023 et étendu par arrêté du 17 juillet 2023 publié au Journal Officiel le 2 août 2023, comportait une grille applicable au 1^{er} mai 2023, qui a été rattrapée par l'augmentation du SMIC au 1^{er} janvier 2024 sur l'échelon 1 du niveau I.

Dès lors, une nouvelle grille des salaires minima conventionnels est établie comme suit (cf. page annexée), venant remplacer la précédente grille, étant précisé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au SMIC.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le 1^{er} avril 2024.

En application de l'article L. 2253-1 du Code du travail, les stipulations de branche en matière de salaires minima hiérarchiques fixés ci-après ont été arrêtées au regard des dispositions de l'article 8.6 de la convention collective relatif au contenu du salaire minima conventionnel et prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

Article 2

La fixation des minima conventionnels prévus par le présent avenant ne fait pas obstacle à l'obligation annuelle de négociation des salaires effectifs dans les entreprises en application de l'article L. 2242-15 du Code du Travail.

Article 3

Les parties signataires rappellent les dispositions de l'article L. 3221-2 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», et indiquent 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 raisons objectives pouvant les justifier.

Pour ce faire, les parties signataires rappellent que la négociation collective d'entreprise (pour les entreprises soumises à cette obligation) en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait l'objet de plusieurs dispositions légales codifiées aux articles L. 2242-1, L. 2242-6 et L. 2242-8 et suivants du code du travail.

Article 4

À l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du Travail, le présent avenant sera déposé, d'une part, auprès des services du Ministre chargé du Travail en deux exemplaires : un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique à l'adresse de messagerie depot.accord@travail.gouv.fr, et d'autre part, auprès du Secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

Article 5

Les parties signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent avenant, la Fédération Nationale des Boissons étant chargée d'accomplir les formalités à cette fin prévues par les articles L. 2261-15 et suivants du Code du Travail.

Annexe : Salaires minima mensuels au 1^{er} avril 2024 (en euros)

Base 35 heures/semaine ou 151,67 heures/mois

Niveaux	Échelons	Montant €
I	1	1800
	2	1809
	3	1828

Niveaux	Échelons	Montant €
II	1	1860
	2	1884
	3	1916
III	1	1955
	CQP	1966
	2	1977
	3	2006
	CQP	2027
IV	1	2057
	2	2110
	3	2214
	CQP	2256
V	1	2472
	2	2754
	3	2966
VI	1	3488
	2	3735
	3	4202

Avenant n° 2024/2 du 19 mars 2024

(voir cet accord reproduit dans «Classifications»)

Avenant n° 2025/1 du 29 janvier 2025

(Voir Classifications, Accord n° 2021/2 du 14 décembre 2021)

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Régime de prévoyance

Accord n° 2016/04 du 1^{er} décembre 2016

[Étendu par arr. 25 juill. 2017, JO 2 août, applicable à compter du 1^{er} avr. 2017]

(Annulé et remplacé par Accord n° 2023/03 du 3 octobre 2023)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFE CGC AGRO.

Mod. par Avenant n° 2017/2, 27 sept. 2017, étendu par arr. 25 mai 2018, JO 1^{er} juin⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFE CGC AGRO.

Préambule

L'organisation professionnelle représentative des employeurs et les organisations syndicales représentatives des salariés des entreprises de la convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile (distributeurs CHD) ont réexaminé le régime de prévoyance, et les garanties relatives à l'inaptitude à la conduite et au portage prévus par l'accord du 26 février 2008, modifié en dernier lieu le 24 juin 2014.

Les décisions ont été prises pour tenir compte des modifications liées aux conditions de travail dans les entreprises et aux évolutions sociologiques concernant les situations individuelles des salariés et de leurs ayants droit, bénéficiaires des garanties.

Ils décident par le présent acte d'opérer les modifications destinées à répondre aux objectifs suivants :

- affirmer la volonté de la branche professionnelle de définir les contours d'un régime de prévoyance complémentaire modernisé et harmonisé définissant un nouveau standard professionnel ;
- améliorer la garantie inaptitude à la conduite ou au portage pour raisons médicales bénéficiant à certaines catégories de salariés ;
- garantir l'accès de toutes les entreprises quelles que soient leur effectif ou leur modèle économique et tous les salariés de la branche aux garanties collectives, sans considération, notamment, d'âge ou d'état de santé ;
- piloter paritairement ce nouveau socle de garanties minimum de branche en lien avec les évolutions de la profession, notamment en termes de conditions de travail.

Article 1^{er}

Champ d'application, date d'effet, durée et effet sur les dispositions antérieures

Le présent accord de révision est applicable aux entreprises ou établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des Distributeurs Conseils Hors Domicile (IDCC n° 1536). Il s'applique en France métropolitaine.

Les dispositions du présent avenant prennent effet le 1^{er} avril 2017.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Ses stipulations - comme le prévoit l'article L. 2261-8 du code du travail en vertu duquel l'avenant portant révision de tout ou partie d'un accord se substitue de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie - se substituent intégralement aux dispositions des textes suivants qui cessent de produire leurs effets à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant :

- Protocole d'accord du 25 juin 1991 relatif au régime de prévoyance
- Accord du 12 février 2001 relatif au régime d'inaptitude à la conduite et au portage

-
- Avenant n° 2006-1 du 2 janvier 2006 relatif au régime d'inaptitude à la conduite ou au portage
 - Accord du 14 juin 2002 et son avenant n° 2006-02 du 2 janvier 2006 relatif au régime de prévoyance
 - Avenant n° 2008-1 du 26 février 2008 relatif au régime d'inaptitude à la conduite ou au portage
 - Accord du 26 février 2008 relatif au régime de prévoyance - et notamment son article 7 - et son avenant n° 2014-1 du 24 juin 2014
 - Avenant n° 2014-2 du 24 juin 2014 relatif au régime de prévoyance en cas d'inaptitude à la conduite ou au portage
 - Avenant n° 2014-3 du 24 juin 2014 relatif au régime de prévoyance en cas d'inaptitude à la conduite ou au portage.

Article 2

Bénéficiaires des garanties

Mod. par Avenant n° 2017/2, 27 sept. 2017, étendu par arr. 25 mai 2018, JO 1^{er} juin. Les dispositions de l'art. 2 sont applicables à compter du 1^{er} avr. 2017⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFE CGC AGRO.

Les bénéficiaires des garanties prévues par le présent accord sont les salariés cadres et non cadres titulaires d'un contrat de travail, inscrits à l'effectif de l'entreprise et relevant de la convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile (distributeurs CHD).

Les catégories cadres et non cadres sont définies de la façon suivante :

— cadres : les bénéficiaires des garanties prévues par le présent accord sont les salariés cadres répondant à la définition suivante : personnel affilié à l'AGIRC ;

— non-cadres : les bénéficiaires des garanties prévues par le présent accord sont les salariés non cadres répondant à la définition suivante : personnel non affilié à l'AGIRC.

Dès lors qu'il est fait mention dans l'un des articles suivants de la notion de cadre ou de non-cadre, c'est à l'une des définitions ci-dessus qu'elle renvoie.

Article 3

Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est le salaire brut annuel soumis à cotisation durant les 12 mois civils précédant le décès ou l'invalidité permanente totale et définitive, ou l'arrêt de travail du salarié si une période de maladie ou d'invalidité a précédé le décès. Le salaire est reconstitué en tenant compte des augmentations générales de salaire dont le salarié aurait bénéficié.

Pour les salariés cadres, le salaire pris en considération pour les prestations décès est limité à la tranche A.

Le salaire de référence servant de base au calcul des indemnités journalières et aux rentes d'invalidité est le salaire brut annuel (tranches A et B) soumis à cotisation durant les 12 mois civils précédant l'arrêt de travail initial du salarié.

La tranche A correspond à la fraction du salaire brut dans la limite du plafond annuel de la Sécurité Sociale.

La tranche B correspond à la fraction de salaire comprise entre le plafond annuel de la Sécurité Sociale et 3 fois celui-ci.

Article 4

Garanties

Le présent accord institue au profit des salariés cadres et non-cadres au sens de l'article 2 les garanties suivantes.

Article 4.1

Garantie décès, invalidité permanente totale et définitive

En cas de décès ou d'invalidité permanente totale et définitive d'un salarié, il sera versé les prestations suivantes :

Garanties des salariés non cadres	Détermination de la prestation
Décès ou invalidité permanente totale et définitive toutes causes : événement survenant avant la date de départ volontaire à la retraite ou de mise à la retraite par l'employeur.	200 % du salaire de référence
Décès accidentel.	Versement d'un capital supplémentaire égal à 100 % du capital décès toutes causes.
Double effet : Si le conjoint ou la personne liée au salarié par la signature d'un pacte civil de solidarité (Pacs) ou le concubin notoire décède, simultanément ou postérieurement au décès du salarié, un nouveau capital est versé aux enfants restant à charge, réparti par parts égales entre eux.	100 % du capital décès toutes causes
Prédéces du conjoint : En cas de prédécès du conjoint, du partenaire de Pacs ou du concubin notoire, versement au salarié d'une allocation.	100 % du PMSS
PMSS : plafond mensuel de la Sécurité Sociale en vigueur au jour du décès.	
Garanties des salariés cadres	Détermination de la prestation
Décès ou invalidité permanente totale et définitive toutes causes : événement survenant avant la date de départ volontaire à la retraite ou de mise à la retraite par l'employeur.	350 % du salaire de référence, limité à TA*
Décès accidentel.	Versement d'un capital supplémentaire égal à 100 % du capital décès toutes causes.
Double effet : Si le conjoint ou la personne liée au salarié par la signature d'un pacte civil de solidarité (Pacs) ou le concubin notoire décède, simultanément ou postérieurement au décès du salarié, un nouveau capital est versé aux enfants restant à charge, réparti par parts égales entre eux.	100 % du capital décès toutes causes (hors majoration accident)
Prédéces du conjoint : En cas de prédécès du conjoint, du partenaire de Pacs ou du concubin notoire, versement au salarié d'une allocation.	100 % du PMSS
*TA : partie du salaire dans la limite du plafond de la Sécurité Sociale. PMSS : plafond mensuel de la Sécurité Sociale en vigueur au jour du décès.	

En cas d'invalidité permanente totale et définitive, le salarié perçoit un capital d'un montant identique à celui prévu en cas de décès. Est considéré en situation d'invalidité permanente totale et définitive le salarié reconnu par la Sécurité Sociale soit comme invalide de 3^e catégorie, en application de l'article L. 341-4 du code de la Sécurité Sociale, soit comme victime d'accident du travail bénéficiant de la rente pour incapacité permanente et totale, majorée pour recours à l'assistance d'une tierce personne. Le payement du capital en cas d'invalidité permanente totale et définitive met fin à la garantie décès.

Enfants à charge

Pour le versement de la garantie double effet, sont considérés à charge les enfants à charge au sens fiscal ainsi que, le cas échéant, les enfants auxquels le salarié est redevable d'une pension alimentaire constatée judiciairement ou déduite fiscalement. Les enfants posthumes (nés dans les 300 jours suivant le décès du salarié) ainsi que les enfants reconnus par le salarié, à charge au sens fiscal de l'autre parent, sont considérés comme enfants à charge.

Concubin, partenaire de Pacs

Le contrat de Pacs doit avoir été conclu depuis au moins 2 ans avant la date de décès du salarié sauf si le bénéficiaire justifie d'une durée de vie commune avec celui-ci d'au moins 2 ans avant son décès. Le concubin survivant doit apporter la preuve qu'il a vécu jusqu'au moment du décès au moins 2 ans en concubinage notoire avec le salarié décédé.

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

En cas de naissance ou d'adoption dans le couple concubin ou lié par un Pacs, ce délai de 2 ans n'est pas exigé.

Bénéficiaires du capital décès, invalidité permanente totale et définitive

Le capital décès est versé au salarié lui-même en cas d'invalidité permanente totale et définitive ou au(x) bénéfi-

ciaire(s) qu'il aura expressément désigné(s) en cas de décès. À défaut de désignation expresse, le capital est versé dans l'ordre de préférence suivant :

- au conjoint non séparé judiciairement ni divorcé, ou à défaut au partenaire de Pacs, ou à défaut au concubin notoire ;
- à défaut, aux enfants du salarié, par parts égales ;
- à défaut, aux ascendants à charge au sens fiscal, par parts égales ;
- à défaut, aux autres personnes à charge au sens fiscal, par parts égales ;
- à défaut, aux autres héritiers du salarié, par parts égales.

Article 4.2 **Garantie rente éducation**

Une garantie rente éducation est établie pour les enfants des salariés tels que définis à l'article 2 selon les conditions d'âge ci-dessous :

- jusqu'au 12^e anniversaire : 6 % du salaire de référence au sens de l'article 3 du présent accord ;
- de 12 ans au 18^e anniversaire : 9 % du salaire de référence au sens de l'article 3 du présent accord ;
- de 18 ans au 26^e anniversaire si poursuite d'études par l'enfant : 12 % du salaire de référence au sens de l'article 3 du présent accord.

Cette garantie est allouée aux enfants à charge dont le salarié est décédé ou en invalidité 3^e catégorie au sens de l'article 4.4 du présent accord.

Elle est doublée pour les orphelins de deux parents.

Le montant annuel de la rente éducation ne pourra être inférieur à 1 500 €.

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

- jusqu'à leur 18^e anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26^e anniversaire, sous la condition soit.
 - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou encore dans le cadre d'une inscription au CNED (centre national d'enseignement à distance) ;
 - d'être en apprentissage ;
 - de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant, d'une part, des enseignements généraux professionnels ou technologiques dispensés pendant le temps de travail dans des organismes publics ou privés de formation et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
 - d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits auprès du régime d'assurance chômage comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;
 - d'être employés dans un ESAT (établissement et service d'aide par le travail) ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés.

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

La rente est versée sans limitation de durée au bénéficiaire lorsque l'enfant à charge au moment du décès du salarié est reconnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie de la Sécurité Sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé ou tant qu'il est titulaire de la carte d'invalidité civile. Cet état d'invalidité doit être reconnu avant la limite de versement de la rente éducation prévue contractuellement.

La rente est versée par trimestre et d'avance.

Elle prend effet à compter du premier jour du mois civil suivant le décès ou l'invalidité du salarié.

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

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

Article 4.3 Garantie incapacité de travail

En cas d'incapacité temporaire totale de travail du salarié pour cause de maladie ou d'accident, il sera garanti des indemnités journalières complémentaires à celles versées par la Sécurité Sociale soit au titre de l'assurance maladie, soit au titre des accidents de travail ou des maladies professionnelles. Le montant des prestations et la durée de l'indemnisation sont définis comme suit :

Garanties des salariés cadres et salariés non cadres	Détermination de la prestation
La garantie intervient à compter du 181 ^e jour d'arrêt de travail continu.	75 % du salaire de référence

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des sommes de toute provenance, perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué de travailler. Lorsque la Sécurité Sociale réduit ses prestations, les prestations complémentaires versées sont majorées à due concurrence.

Les indemnités journalières complémentaires sont versées tant que l'incapacité de travail est indemnisée par la Sécurité Sociale, soit au plus tard jusqu'aux 1 095^e jours d'arrêt de travail, et cessent lors de la reprise du travail, lors de la mise en invalidité, ou reconnaissance d'une incapacité permanente professionnelle, au décès, à la liquidation de la pension de vieillesse de la Sécurité Sociale.

Article 4.4 Garantie invalidité

La garantie a pour objet le versement :

— de rentes en cas d'incapacité permanente consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle survenue pendant la période d'affiliation et ouvrant droit aux rentes d'incapacité prévues par les articles L. 434-1 et suivants du code de la Sécurité Sociale ;

— de rentes en cas d'invalidité permanente consécutive à une maladie ou à un accident survenu pendant la période d'affiliation et ouvrant droit à la pension d'invalidité prévue à l'article L. 341-1 du code de la Sécurité Sociale.

Les prestations, servies sous la forme de rentes, sont exprimées en pourcentage du salaire de référence :

Garanties des salariés cadres et salariés non cadres	Détermination de la prestation
Invalidité permanente classée en 2 ^e ou 3 ^e catégorie par la Sécurité Sociale.	75 % du salaire de référence

L'incapacité consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle est assimilée à une invalidité de 2^e ou 3^e catégorie lorsque le taux d'incapacité est égal ou supérieur à 66 %. Les prestations sont calculées sous déduction des prestations brutes calculées par la Sécurité Sociale, du salaire éventuellement perçu par le salarié au titre d'une activité réduite, des prestations versées au titre d'un autre régime complémentaire de prévoyance.

Le cumul de ces prestations ne peut en aucun cas dépasser 100 % du salaire qu'aurait perçu le salarié s'il avait continué à travailler normalement.

Le service de la rente est maintenu sous réserve du versement de la rente d'invalidité de la Sécurité Sociale et au plus tard jusqu'à la liquidation d'une pension vieillesse (au sens notamment des art. L. 341-15 et R. 341-22 du code de la Sécurité Sociale) ou du décès du salarié. La rente est réduite ou suspendue en cas de réduction ou de suspension de la pension versée par la Sécurité Sociale.

Article 4.5 Inaptitude à la conduite ou au portage

4.5.1 Objet

Cette garantie spécifique s'adresse à certaines catégories de salariés qui, compte tenu des conditions d'exercice de leur activité, sont exposées au risque de perte de leur emploi par le constat médicalement attesté de l'inaptitude au portage ou à la conduite.

Les partenaires sociaux rappellent que ce dispositif spécifique d'inaptitude contribue à la prise en compte de la pénibilité de certaines tâches et de certains métiers au regard de l'exposition prolongée à un facteur, le port de charges - susceptible d'entraîner sur longue durée une inaptitude professionnelle. Il complète l'accord du 2 février 2016 relatif à la prévention de la pénibilité conclu dans la branche.

4.5.2

Bénéficiaires

Les bénéficiaires des garanties prévues par le présent article 4.5 sont les salariés non cadres définis dans les catégories et classifications prévues par l'accord du 24 avril 2007 dans l'article «Liste des emplois repères, annexe» titulaires d'un contrat de travail et inscrits à l'effectif de l'entreprise, à savoir :

- chauffeur-livreur ;
- préparateur ;
- agent de sanitation ;
- technicien qualité.

4.5.3

Risques couverts

Est couvert le risque d'incapacité à la conduite ou au portage pour raisons médicales ayant entraîné la perte de l'emploi de conduite ou de portage, soit par retrait du permis de conduire pour une durée indéterminée, soit par déclaration d'incapacité à la conduite ou au portage par le médecin du travail sans que le salarié ait fait pour autant l'objet d'une décision de retrait du permis de conduire.

Le salarié concerné doit pouvoir justifier de ne pas être en incapacité de travail ou reconnu invalide par la Sécurité Sociale.

Par ailleurs, est exclue l'indemnisation de l'incapacité à la conduite ou au portage résultant du fait volontaire du salarié.

La demande de prise en charge est présentée par l'entreprise ou par le salarié lui-même.

4.5.4

Reconnaissance de l'incapacité à la conduite ou au portage

Un médecin expert choisi sur la liste des médecins agréés auprès des tribunaux est seul habilité à statuer sur la prise en charge, dans le cadre du présent régime, des salariés, satisfaisant aux conditions des articles 4.5.2 et 4.5.3, considérés comme définitivement inaptes à la conduite ou au portage.

En cas de désaccord entre l'organisme assureur et le salarié, les deux parties désignent un médecin arbitre dont la décision est définitive. À défaut d'accord sur la désignation du médecin arbitre, la partie la plus diligente demandera au président du tribunal d'instance de procéder à cette désignation.

4.5.5

Durée de versement des prestations

La date d'ouverture des droits à prestations est le 1^{er} jour du trimestre civil au cours duquel est effectué le constat d'incapacité à la conduite ou au portage, cette date ne pouvant en aucun cas être antérieure à la date d'adhésion de l'entreprise au régime.

Les prestations sont versées tant que le salarié est en situation d'incapacité à la conduite ou au portage, et au plus tard jusqu'à la date où intervient :

- soit l'ouverture des droits à taux plein de la pension vieillesse du régime général ;
- soit la prise en charge par le régime UNEDIC dans le cadre d'une garantie analogue à la garantie de ressources ;
- soit la reprise d'une activité professionnelle dans un emploi de conduite ou de portage ;
- soit la cessation de la cause d'incapacité ayant entraîné la perte de l'emploi de conduite ou de portage.

4.5.6

Montant des prestations

	Détermination de la prestation
De 1 à 10 ans d'ancienneté	capital égal à 1/12 ^{ème} de la base*
De 11 à 15 ans d'ancienneté	capital égal à 2/12 ^{ème} de la base*
Au-delà de 15 ans d'ancienneté	35 % de la base* sous forme de rente trimestrielle à terme échu, revalorisée sur la base du point ARRCO
*base : moyenne des rémunérations totales brutes, hors frais professionnels, que le salarié a ou aurait perçues au cours des 12 derniers mois précédant la date de reconnaissance de l'incapacité.	

Lorsque le salarié déclaré inapte à la conduite ou au portage et bénéficiaire du régime est reclassé dans l'entreprise, ou lorsqu'il perçoit une indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage et éventuellement d'un contrat de prévoyance collective, le montant de la prestation versée ne peut être supérieur à la différence entre :

— d'une part, 90 % du montant brut, hors frais professionnels, de la rémunération totale revalorisée en fonction du taux d'évolution du salaire moyen mensuel de la catégorie professionnelle concernée que l'intéressé aurait perçue au titre de l'ancien emploi de conduite ou de portage ;

— d'autre part, selon le cas, soit le montant brut de la rémunération perçue au titre du nouvel emploi, hors frais professionnels, soit la somme des prestations du régime obligatoire d'assurance chômage et du contrat de prévoyance collective.

En tout état de cause, le salarié ne peut cumuler la présente prestation avec une indemnisation de la Sécurité Sociale (indemnités journalières ou rente).

Par ailleurs, l'application de la garantie ne peut conduire à un cumul avec toute autre garantie résultant d'un accord individuel ou collectif ayant pour objet de couvrir le risque d'inaptitude pour raisons médicales ayant entraîné la perte de l'emploi de conduite ou de portage des salariés des entreprises relevant de la convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile.

La prestation est versée directement au bénéficiaire.

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

— si le salarié bénéficie à cette date du versement de prestations au titre de l'inaptitude à la conduite ou au portage par un organisme assureur au titre du présent régime, le droit à garantie est assuré jusqu'au terme du versement des prestations ;

— s'il ouvre droit au dispositif de portabilité issu de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

Le droit à garantie cesse également au décès du salarié.

4.5.7 Cotisations Inaptitude

Le taux de cotisation inhérent à la garantie d'inaptitude à la conduite ou au portage, définie aux articles 4.5.1 à 4.5.6, ne peut excéder 0,15 % du salaire brut.

Les cotisations au régime sont assises sur l'ensemble des rémunérations totales brutes, hors frais professionnels des salariés concernés, définis à l'article 4.5.2. Elles sont réparties à raison de 60 % à la charge de l'employeur et de 40 % à la charge du salarié.

Article 4.6 Maintien et cessation des garanties

Les garanties prévues par le présent régime de prévoyance sont suspendues en cas de périodes non rémunérées par l'employeur, notamment en cas de congés non rémunérés (congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise...).

Le bénéfice du régime de prévoyance est maintenu, moyennant paiement des cotisations, au bénéfice du salarié dont le contrat de travail est suspendu pour congé ou absence, dès lors que pendant toute cette période, il bénéficie d'un maintien total ou partiel de salaire de l'employeur ou en cas de suspension du contrat de travail due à un arrêt de travail pour maladie ou accident, tant que l'intéressé perçoit des prestations en espèces de la Sécurité Sociale (indemnités journalières, rente d'invalidité ou d'incapacité permanente de travail).

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

— si le salarié bénéficie à cette date du versement de prestations complémentaires de prévoyance par l'organisme assureur au titre du présent régime, le droit à garantie est assuré jusqu'au terme du versement des prestations ;

— s'il ouvre droit au dispositif de portabilité issu de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

Le droit à garantie cesse également au décès du salarié.

Article 4.7 Portabilité des droits du régime de prévoyance collective

4.7.1 Bénéficiaires et garanties maintenues

En cas de cessation du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à une prise en charge par le régime obligatoire d'assurance chômage, les salariés définis à l'article 2 bénéficient du maintien des garanties prévues aux articles 4.1 à 4.5 ci-dessus.

Le présent dispositif de portabilité s'applique aux cessations de contrat de travail, telles que définies précédemment, dont la date est égale ou postérieure au 1^{er} juin 2015.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur avant la date de cessation du contrat.

Le maintien des garanties s'effectue dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité, sauf dispositions particulières définies ci-après.

4.7.2

Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est celui défini à l'article 3 ci-dessus pour les salariés en activité et pour chaque garantie maintenue, étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de cessation du contrat de travail. Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

4.7.3

Incapacité de travail

L'indemnisation au titre de la garantie incapacité de travail telle que définie à l'article 4.4 ci-dessus interviendra pour tous les bénéficiaires de la portabilité à l'issue d'une franchise fixe continue de 180 jours par arrêt.

En tout état de cause, l'indemnisation prévue ne peut conduire l'intéressé à percevoir une indemnisation supérieure au montant de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle il ouvre droit et qu'il aurait perçue au titre de la même période. Si l'allocation chômage n'a pas encore été versée, celle-ci sera reconstituée sur la base des conditions du régime d'assurance chômage applicables au jour de l'incapacité.

4.7.4

Durée et limites de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès la date de cessation du contrat de travail.

L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

C'est auprès de l'organisme assureur que le bénéficiaire du dispositif de portabilité justifie en principe de son statut de demandeur d'emploi.

Le maintien de garanties s'applique pour une durée maximale égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant, arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- lorsque le bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend un autre emploi ;
- dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ;
- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité Sociale en cas de décès.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties qui ne sera pas prolongée d'autant.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des assurés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

4.7.5

Financement de la portabilité

Le maintien des garanties au titre de la portabilité est financé par les cotisations des entreprises et des salariés en activité (part patronale et part salariale) définies à l'article 6 ci-dessous.

4.7.6

Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur :

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

4.7.7

Révision du dispositif de portabilité

En cas d'évolution des conditions légales ou conventionnelles, le présent dispositif sera amendé par avenant.

Article 5

Revalorisations

Les prestations versées en cas d'incapacité de travail et d'invalidité sont revalorisées sur la base de révolution du point de retraite AGIRC.

Les rentes éducation sont revalorisées chaque année.

Article 6

Cotisations Décès et Incapacité-Invalidité

Les taux de cotisations associés aux garanties définies aux articles 4.1 à 4.4 du présent accord ne peuvent excéder les taux suivants :

	Non Cadre	Cadre
Décès - IAD (capital)	0,25 % TA + TB	1,22 % TA
Décès - IAD Rente éducation	0,08 % TA + TB	0,28 % TA
Incapacité	0,25 % TA + TB	0,25 % TA + TB
Invalidité	0,30 % TA + TB	0,21 % TA + TB
Prévoyance	0,88 % TA + TB	1,96 % TA + 0,46 % TB

Les cotisations sont assises sur les salaires annuels bruts sur TA et TB sauf mention spécifique.

Les cotisations des salariés non cadres sont prises en charge à 60 % par l'employeur et à 40 % par le salarié.

Les cotisations des garanties décès et rente d'éducation des salariés cadres sont prises en charge à 100 % par l'employeur.

Les cotisations des garanties Incapacité de travail et Invalidité des salariés cadres sont prises en charge à 60 % par l'employeur et à 40 % par le salarié.

Les cotisations sont payables trimestriellement à terme échu.

Article 7

Modalités de dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires en respectant un délai de préavis de 3 mois. En cas de dénonciation, l'accord continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an conformément au code du travail.

Article 8

Dépôt et extension

Le présent avenant est établi en vertu des dispositions du Code du Travail relatives à «la négociation collective - les conventions et accords collectifs du travail» (Livre Deuxième de la Partie II). Il est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations signataires et être déposé en deux exemplaires dont un sur support électronique.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant en application des articles L. 911-3 et suivants du Code de la Sécurité Sociale.

Accord n° 2023/03 du 3 octobre 2023

[Étendu par arr. 29 mai 2024, JO 18 juin, applicable à compter de la date de publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

Préambule

L'organisation professionnelle représentative des employeurs et les organisations syndicales représentatives des salariés couverts par la convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile (distributeurs CHD) se sont réunis afin de réexaminer les conditions d'application du régime de prévoyance «incapacité-invalidité-décès» et «inaptitude à la conduite et au portage», institué au bénéfice des salariés de la branche par accord du 1^{er} décembre 2016, modifié par avenant du 27 septembre 2017.

À cette occasion, les partenaires sociaux ont poursuivi les objectifs suivants :

— mettre le régime de prévoyance conventionnel en conformité avec les récentes réformes intervenues en matière de protection sociale complémentaire, issues notamment du décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 et du Bulletin officiel de la sécurité sociale concernant les catégories objectives et la situation des salariés en suspension de contrat de travail ;

— remanier la garantie «décès» jusqu'à présent prévue en remplaçant la garantie «prédéces» par une garantie «frais d'obsèques» et en améliorant la garantie «handicap» ;

— réaffirmer leur volonté de piloter paritairement la couverture de prévoyance complémentaire des entreprises de la branche en instituant un socle de garanties minimum constitutif d'un standard professionnel en lien avec les évolutions de la profession, notamment en termes de conditions de travail.

Par souci de lisibilité, le présent accord révisé intégralement, à compter de son entrée en vigueur, l'accord susvisé du 1^{er} décembre 2016, modifié par avenant du 27 septembre 2017, auquel il se substitue.

Article 1

Champ d'application, date d'effet, durée, suivi

Le présent accord est applicable aux entreprises ou établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des Distributeurs Conseils Hors Domicile (IDCC n° 1536). Il s'applique en France.

Le présent accord prend effet à la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel, et est conclu pour une durée indéterminée.

Conformément à l'article L. 2222-5-1 du Code du travail, les parties conviennent de se réunir dans un délai maximum de 3 ans suivant l'entrée en vigueur du présent accord, afin de dresser un bilan de ses conditions d'application et d'envisager le cas échéant les évolutions susceptibles d'y être apportées

Article 2

Garanties «incapacité de travail-invalidité-décès»

Article 2.1

Bénéficiaires des garanties

Les «garanties socles» prévues par le présent accord en matière d'incapacité de travail, d'invalidité et de décès bénéficient à titre obligatoire à tous les salariés cadres et non cadres titulaires d'un contrat de travail, inscrits à l'effectif de l'entreprise et relevant de la convention collective nationale des distributeurs CHD.

Les catégories de cadres et de non-cadres sont définies de la façon suivante :

— Cadres : salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres ;

— Non-cadres : salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Dès lors qu'il est fait mention, au sein du présent accord, de la notion de cadre ou de non-cadre, il convient de se référer à l'une des définitions ci-dessus visées.

Afin d'identifier l'appartenance des salariés à l'une ou l'autre des catégories susvisées, il convient de tenir compte de la nouvelle classification conventionnelle instituée par l'accord de branche n° 2021/2 du 14 décembre 2021, ayant intégralement révisé l'accord préexistant du 24 avril 2007 sur la classification.

Dans la mesure où ce nouvel accord entre en vigueur le premier jour du mois civil suivant celui de la date de parution de son arrêté d'extension au Journal Officiel, et que les entreprises de la branche disposent ensuite d'un délai de 18 mois pour se mettre en adéquation avec la nouvelle classification, il est nécessaire de distinguer les deux situations suivantes :

— Pour les entreprises qui, à la date d'entrée en vigueur du présent accord de prévoyance, n'appliquent pas encore la nouvelle classification issue de l'accord du 14 décembre 2021, et au plus tard à l'expiration du délai de 18 mois

susvisé suivant l'entrée en vigueur de cet accord, les emplois à partir desquels les salariés relèvent des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres sont, conformément à l'agrément de la Commission Paritaire rattachée à l'AGIRC :

— article 2.1 : les salariés cadres à partir du niveau V prévus par l'ancien système de classification issu de l'accord du 24 avril 2007 ;

— article 2.2 : les techniciens et agents de maîtrise à partir du niveau IV - échelon 3 prévu par l'ancien système de classification issu de l'accord du 24 avril 2007.

— À compter de la mise en œuvre au sein des entreprises de la branche de la nouvelle classification issue de l'accord du 14 décembre 2021, les emplois à partir desquels les salariés relèvent des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres sont, sous réserve de l'agrément de la Commission Paritaire rattachée à l'APEC :

— article 2.1 : les salariés cadres classifiés à partir du niveau V ;

— article 2.2 : les techniciens et agents de maîtrise classifiés à partir du niveau IV échelons 3 et 4.

Enfin, conformément au décret du 30 juillet 2021, et sous réserve de l'agrément de la Commission Paritaire rattachée à l'APEC, les partenaires sociaux entendent permettre aux entreprises de la branche qui le souhaitent d'intégrer certains de leurs salariés non-cadres au régime de protection sociale complémentaire des cadres.

Cette possibilité d'intégration concerne tout ou partie des salariés non-cadres classifiés à partir du niveau III-échelon 1 et jusqu'au niveau IV échelon 2, tant en application de l'ancienne classification conventionnelle (conformément à l'agrément de la Commission Paritaire rattachée à l'AGIRC) qu'en application de la nouvelle classification (sous réserve de l'agrément de la Commission Paritaire rattachée à l'APEC).

Article 2.2

Salaire de référence pour le calcul des prestations

2.2.1

Incapacité-invalidité

Pour l'ensemble des salariés, le salaire de référence servant de base au calcul des prestations «incapacité de travail» et «invalidité» est le salaire brut annuel soumis à cotisation de sécurité sociale durant les 12 mois civils précédant l'arrêt de travail initial du salarié, pris en compte dans la limite de 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

2.2.2

Décès : capital et rente éducation

Pour les salariés non-cadres

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations «décès» (hormis la garantie «frais d'obsèques») est le salaire brut annuel soumis à cotisation de sécurité sociale durant les 12 mois civils précédant le décès ou l'invalidité permanente totale et définitive, ou l'arrêt de travail du salarié si une période de maladie ou d'invalidité a précédé le décès. Le salaire est pris en compte dans la limite de 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale et est reconstitué en tenant compte des augmentations générales de salaire dont le salarié aurait bénéficié.

Pour les salariés cadres

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations «décès» (hormis la garantie «frais d'obsèques») est le salaire brut annuel soumis à cotisation de sécurité sociale durant les 12 mois civils précédant le décès ou l'invalidité permanente totale et définitive, ou l'arrêt de travail du salarié si une période de maladie ou d'invalidité a précédé le décès. Le salaire est pris en compte dans la limite de la tranche 1, à savoir la fraction du salaire brut comprise entre zéro et un plafond annuel de la sécurité sociale et est reconstitué en tenant compte des augmentations générales de salaire dont le salarié aurait bénéficié.

2.2.3

Pour toutes les garanties

Pour l'ensemble des salariés, il est précisé qu'en cas de suspension du contrat de travail indemnisée par l'employeur (telle que visée à l'article 4 du présent accord) dans les 12 mois civils qui précèdent l'arrêt de travail, le décès ou l'invalidité permanente totale et définitive, le salaire de référence retenu pour le calcul des prestations tient compte des salaires bruts soumis à cotisations de sécurité sociale ainsi que de l'indemnisation perçue sur ladite période.

Article 2.3

Description des garanties

Le présent accord institue au profit des salariés cadres et non-cadres au sens de l'article 2 les «garanties socles» suivantes, devant être obligatoirement instituées au sein des entreprises de la branche (sous réserve de l'application des éventuelles clauses d'exclusions prévues par les contrats d'assurance souscrit par les entreprises) :

A Capital décès et frais d'obsèques

En cas de décès ou d'invalidité permanente totale et définitive d'un salarié, il sera versé les prestations suivantes :

— Pour les salariés non-cadres :

Garanties des salariés non-cadres	Détermination de la prestation
En cas de décès ou d'invalidité permanente totale et définitive du salarié, il est prévu le versement au(x) bénéficiaire(s) d'un capital dont le montant est égal à :	200 % du salaire de référence (*)
Décès accidentel.	Versement d'un capital supplémentaire égal à 100 % du capital décès toutes causes.
Double effet : Si le conjoint ou la personne liée au salarié par la signature d'un pacte civil de solidarité (Pacs) ou le concubin notoire décède, simultanément ou postérieurement au décès du salarié, un nouveau capital est versé aux enfants restant à charge, réparti par parts égales entre eux.	100 % du capital décès toutes causes
Frais d'Obsèques En cas de décès du salarié ou de l'un de ses ayants droit (conjoint ou partenaire lié par un Pacs ou enfant à charge), versement d'une indemnité à la personne ayant réglé les frais d'obsèques dans la limite des frais réellement acquittés et sur présentation d'une facture originale	100 % du PMSS**
<p style="text-align: center;">* Dans la limite de 4 plafonds de la Sécurité Sociale. ** PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale en vigueur au jour du décès.</p>	

— Pour les salariés Cadres

Garanties des salariés cadres	Détermination de la prestation
En cas de décès du salarié ou d'invalidité permanente totale et définitive du salarié, il est prévu le versement au(x) bénéficiaire(s) d'un capital dont le montant est égal à :	350 % du salaire de référence (*)
Décès accidentel	Versement d'un capital supplémentaire égal à 100 % du capital décès toutes causes.
Double effet : Si le conjoint ou la personne liée au salarié par la signature d'un pacte civil de solidarité (Pacs) ou le concubin notoire décède, simultanément ou postérieurement au décès du salarié, un nouveau capital est versé aux enfants restant à charge, réparti par parts égales entre eux.	100 % du capital décès toutes causes (hors majoration accident)
Frais d'Obsèques En cas de décès du salarié ou de l'un de ses ayants droit (conjoint ou partenaire lié par un Pacs ou enfant à charge), versement d'une indemnité à la personne ayant réglé les frais d'obsèques dans la limite des frais réellement acquittés et sur présentation d'une facture originale	100 % du PMSS**
<p style="text-align: center;">* T1 : partie du salaire dans la limite du plafond de la Sécurité Sociale. ** PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale en vigueur au jour du décès.</p>	

— Dispositions communes à tous les salariés

En cas d'invalidité permanente totale et définitive, le salarié perçoit un capital d'un montant identique à celui prévu en cas de décès. Est considéré en situation d'invalidité permanente totale et définitive le salarié reconnu par la Sécurité Sociale soit comme invalide de 3^{ème} catégorie, en application de l'article L. 341-4 du code de la Sécurité Sociale, soit comme victime d'accident du travail bénéficiant de la rente pour incapacité permanente et totale, majorée pour recours à l'assistance d'une tierce personne. Le payement du capital en cas d'invalidité permanente totale et définitive met fin au droit au capital décès pour les ayants droit du salarié.

Enfants à charge :

Sous réserve des dispositions plus favorables prévues par le contrat d'assurance souscrit par l'entreprise, pour le versement de la garantie double effet, sont considérés à charge les enfants à charge au sens fiscal ainsi que, le cas échéant, les enfants au titre desquels le salarié est redevable d'une pension alimentaire constatée judiciairement ou déduite fiscalement. Les enfants posthumes (nés dans les 300 jours suivant le décès du salarié) ainsi que les enfants

reconnus par le salarié, à charge au sens fiscal de l'autre parent, sont considérés comme enfants à charge.

Concubin, partenaire de Pacs :

Sous réserve des dispositions plus favorables prévues par le contrat d'assurance souscrit par l'entreprise, le contrat de Pacs doit avoir été conclu depuis au moins 2 ans avant la date de décès du salarié sauf si le bénéficiaire justifie d'une durée de vie commune avec celui-ci d'au moins 2 ans avant son décès. Le concubin survivant doit apporter la preuve qu'il a vécu jusqu'au moment du décès au moins 2 ans en concubinage notoire avec le salarié décédé.

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

En cas de naissance ou d'adoption dans le couple concubin ou lié par un Pacs, ce délai de 2 ans n'est pas exigé.

Bénéficiaires du capital décès, invalidité permanente totale et définitive :

Le capital décès est versé au salarié lui-même en cas d'invalidité permanente totale et définitive ou au(x) bénéficiaire(s) qu'il aura expressément désigné(s) en cas de décès. À défaut de désignation expresse, le capital est versé dans l'ordre de préférence suivant :

- au conjoint non séparé judiciairement ni divorcé, ou à défaut au partenaire de Pacs, ou à défaut au concubin notoire ;
- à défaut, aux enfants du salarié, par parts égales ;
- à défaut, aux ascendants à charge au sens fiscal, par parts égales ;
- à défaut, aux autres personnes à charge au sens fiscal, par parts égales ;
- à défaut, aux autres héritiers du salarié, par parts égales.

B

Rente éducation

Une garantie rente éducation est versée aux enfants des salariés selon les conditions d'âge ci-dessous :

- jusqu'au 12^{ème} anniversaire : 6 % du salaire de référence au sens de l'article 2.2 du présent accord ;
- de 12 ans au 18^{ème} anniversaire : 9 % du salaire de référence au sens de l'article 2.2 du présent accord ;
- de 18 ans au 26^{ème} anniversaire si poursuite d'études par l'enfant : 12 % du salaire de référence au sens de l'article 2.2 du présent accord.

Cette garantie est allouée aux enfants des salariés en cas de décès du salarié ou d'invalidité permanente totale et définitive (soit 3^{ème} catégorie).

Elle est doublée pour les orphelins de deux parents.

Le montant annuel de la rente éducation ne pourra être inférieur à 1 500 €.

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

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

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

ou bien, avec l'accord de celui-ci, à la personne ayant la charge effective des enfants. Lorsque l'enfant est majeur, elle lui est versée directement.

C

Rente et allocation handicap

Une rente handicap et une allocation handicap sont versées selon les conditions suivantes :

- en cas de décès du salarié, une rente viagère (250 €/mois) pour l'enfant reconnu en situation de handicap, au moment du décès du salarié, est versée sans limitation de durée en cas d'invalidité avant le 26^{ème} anniversaire, équivalente à l'invalidité de deuxième (2^{ème}) ou troisième (3^{ème}) catégorie de la Sécurité Sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'ils bénéficient de l'Allocation d'Adulte Handicapé (AAH) ou tant qu'ils sont titulaires de la Carte Mobilité Inclusion (CMI) mention invalidité ;
- pour les salariés reconnus travailleurs handicapés par la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) après l'entrée en vigueur du présent accord, une allocation forfaitaire unique : «Aide financière handicap» d'un montant de 1200 euros (€) à condition :
 - d'appartenir à l'effectif de l'entreprise en tant que salarié au moment de la demande ;
 - de ne pas avoir déjà perçu d'aide financière au handicap de l'assureur.

D

Garantie incapacité de travail

En cas d'incapacité temporaire totale de travail du salarié pour cause de maladie ou d'accident, il sera garanti des indemnités journalières complémentaires à celles versées par la Sécurité Sociale soit au titre de l'assurance maladie, soit au titre des accidents de travail ou des maladies professionnelles. Le montant des prestations et la durée de l'indemnisation sont définis comme suit :

Garanties des salariés cadres et salariés non-cadres	Détermination de la prestation
La garantie intervient à compter du 181 ^{ème} jour d'arrêt de travail continu	75 % du salaire de référence

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des sommes de toute provenance, perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué de travailler. Lorsque la Sécurité Sociale réduit ses prestations, les prestations complémentaires versées sont majorées à due concurrence.

Les indemnités journalières complémentaires sont versées tant que l'incapacité de travail est indemnisée par la Sécurité Sociale, soit au plus tard jusqu'aux 1 095^{ème} jour d'arrêt de travail, et cessent lors de la reprise du travail, lors de la mise en invalidité, ou reconnaissance d'une incapacité permanente professionnelle, au décès, à la liquidation de la pension de vieillesse de la Sécurité Sociale.

E

Garantie invalidité

La garantie a pour objet le versement :

- de rentes en cas d'incapacité permanente consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle survenue pendant la période d'affiliation et ouvrant droit aux rentes d'incapacité prévues par les articles L. 434-1 et suivants du code de la Sécurité Sociale ;
- de rentes en cas d'invalidité permanente consécutive à une maladie ou à un accident survenu pendant la période d'affiliation et ouvrant droit à la pension d'invalidité prévue à l'article L. 341-1 du code de la Sécurité Sociale.

Les prestations, servies sous la forme de rentes, sont exprimées en pourcentage du salaire de référence :

Garanties des salariés cadres et des salariés non-cadres	Détermination de la prestation
Invalidité permanente classée en 2 ^{ème} ou 3 ^{ème} catégorie	75 % du salaire de référence

L'incapacité consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle est assimilée à une invalidité de 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie lorsque le taux d'incapacité est égal ou supérieur à 66 %.

Les prestations sont calculées sous déduction des prestations brutes calculées par la Sécurité Sociale, du salaire éventuellement perçu par le salarié au titre d'une activité réduite, des prestations versées au titre d'un autre régime complémentaire de prévoyance.

Le cumul de ces prestations ne peut en aucun cas dépasser 100 % du salaire qu'aurait perçu le salarié s'il avait continué à travailler normalement.

Le service de la rente est maintenu sous réserve du versement de la rente d'invalidité de la Sécurité Sociale et au plus tard jusqu'à la liquidation d'une pension vieillesse (au sens notamment des articles L. 341-15 et R. 341-22 du code de la Sécurité Sociale) ou du décès du salarié. La rente est réduite ou suspendue en cas de réduction ou de suspension de la pension versée par la Sécurité Sociale.

Article 2.4 **Revalorisations**

Les prestations versées en cas d'incapacité de travail et d'invalidité sont revalorisées sur la base de d'un indice de revalorisation déterminé par le contrat d'assurance collectif souscrit par l'employeur.

Article 2.5 **Répartition des cotisations Décès et Incapacité-Invalidité**

Les cotisations sont assises sur les salaires mensuels bruts pris en compte dans la limite de 4 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale.

Les cotisations sont prises en charge à 60 % au minimum par l'employeur et à 40 % maximum par le salarié.

Pour les salariés cadres, il est en outre rappelé que l'employeur est tenu de respecter l'obligation de cotisation obligatoire à hauteur de 1,50 % de la Tranche 1 prévue par l'accord nationale interprofessionnel du 17 novembre 2017 sur la prévoyance des cadres.

Article 3 **Inaptitude à la conduite ou au portage**

Article 3.1 **Objet**

Cette garantie spécifique s'adresse à certaines catégories de salariés qui, compte tenu des conditions d'exercice de leur activité, sont exposées au risque de perte de leur emploi par le constat médicalement attesté de l'inaptitude au portage ou à la conduite.

Les partenaires sociaux rappellent que ce dispositif spécifique d'inaptitude contribue à la prise en compte de la pénibilité de certaines tâches et de certains métiers au regard de l'exposition prolongée à un facteur, le port de charges - susceptible d'entraîner sur une longue durée une inaptitude professionnelle. Il reprend en ce sens le souhait des partenaires sociaux qui figuraient à l'accord remplacé du 1^{er} décembre 2016 relatif au régime de prévoyance.

Article 3.2 **Bénéficiaires**

— Pour les entreprises qui, à la date d'entrée en vigueur du présent accord de prévoyance, n'appliquent pas encore la nouvelle classification issue de l'accord de branche du 14 décembre 2021, et au plus tard à l'expiration du délai de 18 mois suivant l'entrée en vigueur de cet accord :

Les bénéficiaires des garanties prévues par le présent article 3 sont les salariés non-cadres définis dans les catégories et classifications prévues par l'accord du 24 avril 2007 dans l'article «Liste des emplois repères, annexe» titulaires d'un contrat de travail et inscrits à l'effectif de l'entreprise, à savoir :

- Chauffeur-livreur ;
- Préparateur ;
- Agent de sanitation ;
- Technicien qualité.

— À compter de la mise en œuvre au sein des entreprises de la branche de la nouvelle classification issue de l'accord du 14 décembre 2021 :

Les bénéficiaires des garanties prévues par le présent article 3 sont les salariés non-cadres titulaires d'un contrat de travail et inscrits à l'effectif de l'entreprise, correspondant aux emplois repères actualisés suivants :

- Agent logistique,
- Livreur,
- Technicien conseil hors domicile.

Article 3.3 **Risques couverts**

Est couvert le risque d'inaptitude à la conduite ou au portage pour raisons médicales ayant entraîné la perte de

l'emploi de conduite ou de portage, soit par retrait du permis de conduire pour une durée indéterminée, soit par déclaration d'incapacité à la conduite ou au portage par le médecin du travail sans que le salarié ait fait pour autant l'objet d'une décision de retrait du permis de conduire.

Le salarié concerné doit pouvoir justifier de ne pas être en incapacité de travail ou reconnu invalide par la Sécurité Sociale.

Par ailleurs, est exclue l'indemnisation de l'incapacité à la conduite ou au portage résultant du fait volontaire du salarié.

La demande de prise en charge est présentée par l'entreprise ou par le salarié lui-même.

Article 3.4 **Reconnaissance de l'incapacité à la conduite ou au portage**

Un médecin expert choisi sur la liste des médecins agréés auprès des tribunaux, est seul habilité à statuer sur la prise en charge, dans le cadre du présent régime, des salariés considérés comme définitivement inaptes à la conduite ou au portage.

En cas de désaccord entre l'organisme assureur et le salarié, les deux parties désignent un médecin arbitre dont la décision est définitive. À défaut d'accord sur la désignation du médecin arbitre, la partie la plus diligente demandera au président du tribunal d'instance de procéder à cette désignation.

Article 3.5 **Durée de versement des prestations**

La date d'ouverture des droits à prestations est le 1^{er} jour du trimestre civil au cours duquel est effectué le constat d'incapacité à la conduite ou au portage, cette date ne pouvant en aucun cas être antérieure à la date d'adhésion de l'entreprise au contrat d'assurance souscrit par l'entreprise pour couvrir la garantie.

Les prestations sont versées tant que le salarié est en situation d'incapacité à la conduite ou au portage, et au plus tard jusqu'à la date où intervient :

- soit l'ouverture des droits à taux plein de la pension vieillesse du régime général ;
- soit la prise en charge par le régime d'assurance chômage dans le cadre d'une garantie analogue à la garantie de ressources ;
- soit la reprise d'une activité professionnelle dans un emploi de conduite ou de portage ;
- soit la cessation de la cause d'incapacité ayant entraîné la perte de l'emploi de conduite ou de portage.

Article 3.6 **Montant des prestations**

	Détermination de la prestation
De 1 à 10 ans d'ancienneté	Capital égal à 1/12 ^{ème} de la base*
De 11 à 15 ans d'ancienneté	Capital égal à 2/12 ^{ème} de la base*
Au-delà de 15 ans d'ancienneté	35 % de la base* Sous forme de rente trimestrielle à terme échu, revalorisée sur la base de l'indice prévu par le contrat d'assurance souscrit par l'entreprise
* base : moyenne des rémunérations totales brutes, hors frais professionnels, que le salarié a ou aurait perçues au cours des 12 derniers mois précédant la date de reconnaissance de l'incapacité.	

Lorsque le salarié déclaré inapte à la conduite ou au portage et bénéficiaire de la garantie est reclassé dans l'entreprise, ou lorsqu'il perçoit une indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage et éventuellement d'un contrat de prévoyance collective, le montant de la prestation versée ne peut être supérieur à la différence entre :

- d'une part, 90 % du montant brut, hors frais professionnels, de la rémunération totale revalorisée en fonction du taux d'évolution du salaire moyen mensuel de la catégorie professionnelle concernée que l'intéressé aurait perçue au titre de l'ancien emploi de conduite ou de portage ;
- d'autre part, selon le cas, soit le montant brut de la rémunération perçue au titre du nouvel emploi, hors frais professionnels, soit la somme des prestations du régime obligatoire d'assurance chômage et du contrat de prévoyance collective.

En tout état de cause, le salarié ne peut cumuler la présente prestation avec une indemnisation de la Sécurité Sociale (indemnités journalières ou rente).

Par ailleurs, l'application de la garantie ne peut conduire à un cumul avec toute autre garantie résultant d'un accord individuel ou collectif ayant pour objet de couvrir le risque d'incapacité pour raisons médicales ayant entraîné la perte de l'emploi de conduite ou de portage des salariés des entreprises relevant de la convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile.

La prestation est versée directement au bénéficiaire.

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

— si le salarié bénéficie à cette date du versement de prestations au titre de l'incapacité à la conduite ou au portage par un organisme assureur au titre du présent régime, le droit à garantie est assuré jusqu'au terme du versement des prestations ;

— s'il ouvre droit au dispositif de portabilité prévu par l'article L. 911-8 du Code de la sécurité sociale.

Le droit à garantie cesse également au décès du salarié.

Article 3.7 **Cotisations Incapacité**

Le taux de cotisation inhérent à la garantie d'incapacité à la conduite ou au portage ne peut excéder 0,15 % du salaire brut.

Les cotisations au régime sont assises sur l'ensemble des rémunérations totales brutes, hors frais professionnels des salariés concernés définis à l'article 3.2. Elles sont réparties à raison de 60 % au minimum à la charge de l'employeur et de 40 % au maximum à la charge du salarié.

Article 4 **Situation des salariés dont le contrat de travail est suspendu**

Le bénéfice des garanties prévues aux articles 2 et 3 ci-dessus est maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu, et le cas échéant de leurs ayants droit, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'une indemnisation et notamment :

— d'un maintien de salaire, total ou partiel ;

— de prestations en espèce versées par la sécurité sociale (indemnités journalières, rente d'invalidité ou d'incapacité permanente),

— d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par la société, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers,

— d'un revenu de remplacement versé par l'employeur (notamment en cas d'activité partielle, d'APLD ou de congé de reclassement ou de mobilité).

Dans une telle hypothèse, la société verse la même contribution que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisations.

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu et qui ne bénéficient d'aucune indemnisation par l'employeur (congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise ...) ne bénéficient pas du maintien du bénéfice des garanties ni du financement patronal y afférent.

Article 5 **Portabilité des garanties de prévoyance**

Article 5.1 **Bénéficiaires et garanties maintenues**

En cas de cessation du contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à une prise en charge par le régime obligatoire d'assurance chômage, les salariés bénéficient du maintien des garanties prévues aux articles 2 et 3 ci-dessus, dans les conditions prévues par l'article L. 911-8 du Code de la sécurité sociale.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur avant la date de cessation du contrat.

Le maintien des garanties s'effectue dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité, sauf dispositions particulières définies ci-après.

Article 5.2 **Salaire de référence**

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est celui défini à l'article 2.2 pour les garanties «incapacité de travail», «invalidité» et «décès», et à l'article 3.6 pour la garantie «incapacité à la conduite ou au portage», étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de cessation du contrat de travail.

Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

Article 5.3 **Incapacité de travail**

L'indemnisation au titre de la garantie incapacité de travail telle que définie à l'article 2.4 ci-dessus interviendra pour tous les bénéficiaires de la portabilité à l'issue d'une franchise fixe continue de 180 jours par arrêt.

En tout état de cause, l'indemnisation prévue ne peut conduire l'intéressé à percevoir une indemnisation supérieure au montant de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle il ouvre droit et qu'il aurait perçue au titre de la même période. Si l'allocation chômage n'a pas encore été versée, celle-ci sera reconstituée sur la base des conditions du régime d'assurance chômage applicables au jour de l'incapacité.

Article 5.4 **Durée et limites de la portabilité**

Le maintien des garanties prend effet dès la date de cessation du contrat de travail.

L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

Le maintien de garanties s'applique pour une durée maximale égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant, arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- lorsque le bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend un autre emploi ;
- dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ;
- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité Sociale ou en cas de décès.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties qui ne sera pas prolongée d'autant.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des assurés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

Article 5.5 **Financement de la portabilité**

Le maintien des garanties au titre de la portabilité au profit des anciens salariés s'opère à titre gratuit.

Article 5.6 **Changement d'organisme assureur**

En cas de changement d'organisme assureur :

- les prestations en cours sont maintenues par le précédent organisme assureur ;
- les bénéficiaires du dispositif de portabilité seront affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

Article 5.7 **Révision du dispositif de portabilité**

En cas d'évolution des conditions légales de mise en œuvre de la portabilité, les modifications s'appliqueront automatiquement sans qu'il soit besoin de signer un avenant au présent accord.

Article 6 **Dispositions finales**

Article 6.1 **Révision - Dénonciation**

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement par lettre recommandée avec avis de réception, accompagnée d'un projet de modification des stipulations concernées. Les négociations débiteront le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 2 mois après la réception de la demande de révision. Le présent accord restera en vigueur jusqu'à l'application de

l'accord révisé.

Article 6.2

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1, le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques concernant les entreprises de moins de 50 salariés au regard tant de la structure des entreprises de la branche comprenant majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés que des thèmes visés par le présent accord.

Article 6.3

Dépôt et extension

À l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du Travail, le présent accord sera déposé, d'une part, auprès des services du Ministre chargé du Travail en deux exemplaires : un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique à l'adresse de messagerie depot.accord@travail.gouv.fr, et d'autre part, auprès du Secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris, ainsi qu'au secrétariat de la Direction régionale interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DRIETS).

Un exemplaire du présent accord est remis à chacune des organisations représentatives.

Les parties signataires conviennent que le présent accord sera présenté à l'extension ministérielle afin d'être rendu opposable à l'ensemble des entreprises entrant dans son champ d'application. La Fédération Nationale des Boissons sera chargée d'accomplir les formalités prévues à cette fin par les articles L. 911-3 du Code de la Sécurité Sociale et L. 2261-15 et suivants du Code du Travail.

Formation professionnelle

Formation professionnelle continue

Accord du 15 novembre 2005

[Étendu par arr. 12 juill. 2006, JO 28 juill.]

(Révisé par Avenant 2013/2, 26 nov. 2013 et Avenant n° 2014/05, 27 nov. 2014)

Mod. par Avenant n° 1, 12 juin 2007, étendu par arr. 17 déc. 2007, JO 23 déc.

Chapitre 1

Les différents types d'actions de formation

Article 1.1

Définitions générales des types d'action de formation

Chaque salarié doit être en mesure, tout au long de sa vie professionnelle, de développer, de compléter ou de renouveler sa qualification, ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles.

La mise en œuvre de ce principe s'effectue au travers de la formation professionnelle continue et d'une typologie d'actions de formation :

1

Les actions de lutte contre l'illettrisme et l'apprentissage de la langue française.

2

Les actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle. Elles ont pour objet de permettre à toute personne, sans qualification professionnelle et sans contrat de travail, d'atteindre le niveau nécessaire pour suivre un stage de formation professionnelle proprement dit ou pour entrer directement dans la vie professionnelle ;

3

Les actions d'adaptation et de développement des compétences

— Les actions d'adaptation des salariés à l'emploi. Elles ont pour objet de favoriser l'adaptation des salariés à leur poste de travail ;

— Les actions d'adaptation à l'évolution des emplois. Elles ont pour objet d'assurer une formation permettant de maîtriser les exigences nouvelles provenant de l'évolution des emplois afin de favoriser le maintien dans l'emploi ;

— Les actions de développement des compétences des salariés. Elles ont pour objet d'assurer des formations per-

mettant de mieux exercer ou d'exercer une fonction ou un emploi.

4

Les actions de promotion. Elles ont pour objet de permettre à des travailleurs d'acquérir une qualification plus élevée.

5

Les actions de prévention. Elles ont pour objet de réduire les risques d'inadaptation de qualification à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en préparant les travailleurs dont l'emploi est menacé à une mutation d'activité, soit dans le cadre, soit en dehors de leur entreprise.

6

Les actions de conversion. Elles ont pour objet de permettre à des travailleurs salariés dont le contrat de travail est rompu d'accéder à des emplois exigeant une qualification différente.

7

Les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances. Elles ont pour objet d'offrir aux travailleurs les moyens d'accéder à la culture, de maintenir ou de parfaire leur qualification et leur niveau culturel.

8

Les actions de formation continue relative à la radioprotection des personnes prévues à l'article L. 1333-11 du Code de la santé publique.

9

Les actions permettant de réaliser un bilan de compétences. Elles ont pour objet de permettre à des travailleurs d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

10

Les actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la CPNE de la branche, enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 335-6 du Code de l'éducation.

11

Les actions permettant l'acquisition d'une qualification :

- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du Code de l'éducation ;
- soit reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de branche ;
- soit figurant sur une liste établie par la CPNE de la branche professionnelle des distributeurs Conseils Hors domicile.

12

Les actions de formation continue relatives à l'amélioration des conditions de travail et au maintien de la santé et de la sécurité des salariés au travail (prévention des risques, gestes et postures, ...).

Article 1.2

Validation des Acquis de l'Expérience

Le dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE) constitue une priorité dans la Branche afin de permettre à chaque salarié de faire valider au cours de sa vie professionnelle les acquis de son expérience, notamment professionnelle, en vue de l'acquisition :

- d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 335-6 du Code de l'éducation,
- d'un certificat de qualification professionnelle (C.Q.P.) établi et/ou reconnu par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche.

La CPNE veillera à l'information des entreprises, des salariés, des instances représentatives du personnel et des représentants syndicaux, sur le dispositif de validation des acquis de l'expérience notamment en vue de l'obtention de certificats de qualification professionnelle et de favoriser l'accès à ce dispositif pour tout salarié qui le souhaite.

Afin de faciliter les démarches individuelles de validation des acquis de l'expérience, les salariés bénéficieront de 4 jours, dont 24 heures rémunérées à prendre par 1/2 journée au minimum suivant l'horaire de travail habituel pratiqué par le salarié dans l'entreprise, dans le cadre de la préparation, de leur dossier, de leur entretien ou de leur examen.

Article 1.3 **L'accès aux actions de formation**

L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Il peut également proposer des formations qui participent au développement des compétences. Cependant, le développement de la formation continue doit résulter aussi bien de l'initiative des entreprises, pour lesquelles il est un élément fondamental de gestion, que de l'initiative individuelle qui permet aux salariés de mieux maîtriser leur carrière professionnelle.

L'accès des salariés à des actions de formation professionnelle continue est ainsi assuré :

- À l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation mentionné à l'article L. 951-1 du Code du travail ;
- À l'initiative du salarié dans le cadre du congé de formation défini à l'article L. 931-1 du Code du travail ;
- À l'initiative du salarié avec l'accord de son employeur dans le cadre du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 933-1 du Code du travail.

Chapitre 2 **Les objectifs de la formation professionnelle**

Article 2.1 **Objectif et priorité**

(Nature et ordre de priorité des actions de formation)

2.1.1 **Les actions de formation des entreprises**

La formation professionnelle a notamment pour objet :

- de promouvoir l'adaptation, le développement et le perfectionnement permanents des connaissances des salariés, en particulier dans le cadre de la modernisation des entreprises, de leur évolution technologique et de la modification de leur environnement ;
- de favoriser la promotion individuelle par l'accès aux différents niveaux de qualification professionnelle, particulièrement par des formations portant sur les connaissances générales et techniques des salariés ayant des niveaux de qualification V et inférieurs, afin de faciliter leur insertion professionnelle ou leur requalification ;
- d'une façon plus générale de développer toutes actions de formation ayant pour objectifs d'élever les compétences professionnelles des salariés.

Afin de contribuer efficacement à ces objectifs, les parties signataires considèrent qu'il convient quel que soit le dispositif dans lequel elles s'inscrivent, de mettre en œuvre prioritairement les formations :

- diplômantes dans les filières qualité - logistique - administrative et commerciale ;
- qualifiantes : permis de conduire + FIMO ;
- initiées par la branche professionnelle telles que Distech+ et les Certificats de Qualification Professionnelle ;
- d'alphabétisation et de lutte contre l'illettrisme.
- d'amélioration des conditions de travail et de maintien de la santé et de la sécurité des salariés au travail (prévention des risques, gestes et postures).

2.1.2 **Les démarches globales**

Afin de tenir compte des évolutions rapides de nos activités et de l'accès plus difficile à la formation des salariés des PME employant moins de cinquante salariés, qui constituent l'essentiel du tissu économique et social de notre profession, devront être particulièrement développées des démarches globales de formation, au niveau de l'ensemble de la profession, tendant à rendre accessibles au plus grand nombre de salariés de la branche, les formations ayant trait aux techniques professionnelles spécifiques et aux évolutions du secteur. Ces démarches globales devront prendre en compte les difficultés d'accès à la formation des très petites entreprises et de leurs salariés pour lesquels, des démarches de formation reposant sur les nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC)

tel que l'enseignement assisté par ordinateur, le e-learning devront être particulièrement encouragées.

Ces démarches globales devront faciliter la prise de conscience du plus grand nombre d'entreprises sur la nécessité d'investir dans la formation des salariés.

Devra également être recherchée la mise en œuvre d'outils pédagogiques et d'actions collectives permettant de démultiplier la formation auprès des entreprises, des fonctions ou des salariés qui accèdent plus rarement que d'autres à la formation, notamment les salariés les moins qualifiés des très petites entreprises.

Article 2.2

Le programme pluriannuel

Les parties signataires incitent par ailleurs les responsables d'entreprises à anticiper les évolutions de l'entreprise, dans le cadre du développement d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, au travers des perspectives et des priorités définies au niveau de la profession et de les formaliser en élaborant un programme pluriannuel de formation.

Ce programme définit les perspectives d'actions de formation et celles de leur mise en œuvre. Le programme pluriannuel est actualisé chaque année.

Les partenaires sociaux de la branche incitent les entreprises à associer les instances représentatives du personnel en amont de l'élaboration du plan de formation.

Un bilan de la mise en œuvre de ce programme pluriannuel est présenté pour avis aux instances représentatives du personnel avant la fin du premier semestre suivant la période pluriannuelle.

Le programme pluriannuel pourra s'appuyer sur les outils et préconisations de la CPNE prenant en compte notamment les conclusions de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Chapitre 3

Le plan de formation

Article 3.1

Dispositions relatives au plan de formation

Le plan de formation de l'entreprise relève de la responsabilité de l'employeur. Son élaboration doit tenir compte des orientations et du projet de formation professionnelle de l'entreprise. Il peut prendre en compte également les besoins de formation nés du DIF et des périodes de professionnalisation.

Lors de l'élaboration du plan et en fonction de sa finalité, celui-ci s'efforcera de prendre en compte les demandes exprimées par les salariés et/ou par leurs représentants.

L'employeur ne doit pas fonder son choix sur un critère discriminatoire. Ainsi il est interdit de tenir compte de l'origine du salarié, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation familiale, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique de son patronyme, de son état de santé ou de son handicap, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail.

Les actions de formation peuvent concourir à développer les objectifs et priorités de la formation professionnelle définis ci-dessus par la branche.

Article 3.2

La typologie des actions du plan de formation

Les parties signataires prennent en compte les dispositions légales définies à l'article L. 932-1 du Code du travail. À cet égard, il est confirmé que les actions de formation d'adaptation à l'emploi relèvent du plan de formation. Pourront notamment être développées dans le cadre du plan de formation des actions de formation d'adaptation à l'évolution des emplois et des actions de développement des compétences.

Ces dernières peuvent être effectuées soit à l'initiative de l'employeur soit au titre du droit individuel à la formation.

Chapitre 4

Le droit individuel à la formation DIF

Article 4.1

Ouverture du droit

4.1.1

DIF et Contrat à durée indéterminée

Tout salarié à temps plein ou à temps partiel, sous contrat de travail à durée indéterminée bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation. Ce droit est calculé par année civile.

Pour les salariés à temps plein le DIF acquis annuellement est d'une durée de 21 heures.

Pour les salariés à temps partiel dont la durée annuelle de travail est inférieure à 66 % de la durée légale, cette durée est calculée au prorata temporis. Les autres salariés à temps partiel bénéficient d'un DIF d'une durée de 21 heures dont 7 heures devront être obligatoirement utilisés hors temps de travail effectif, sauf négociation de gré à gré ou accord d'entreprise plus favorable.

Les droits acquis annuellement peuvent être cumulés sur une durée de six ans.

Au terme de ce délai de six ans, et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le DIF est plafonné à 126 heures.

Ce plafond s'applique également aux salariés à temps partiel quel que soit le nombre d'années cumulées.

Les salariés entrant dans l'entreprise en cours d'année civile bénéficient au terme de leur première année d'un droit individuel à la formation calculé sur la base de 7 heures par quadrimestre, tout quadrimestre entamé étant validé.

Tout salarié en poste au 1^{er} janvier 2005 à temps plein ou à temps partiel, sous contrat de travail à durée indéterminée bénéficie d'un droit individuel à la formation, d'une durée de 21 heures.

4.1.2

DIF et Contrat à durée déterminée

Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée bénéficient du droit individuel à la formation. Lorsque le salarié satisfait à la condition d'ancienneté de quatre mois, le droit est calculé prorata-temporis à raison de 2 heures par mois, tout mois entamé étant validé.

Le FONGECIF dont relève l'entreprise assure la prise en charge des frais de formation, de transport et d'hébergement ainsi que de l'allocation de formation due à ces salariés.

Le départ du salarié dans le cadre du DIF est subordonné à l'acceptation du dossier par le FONGECIF auprès duquel le salarié fait sa demande.

4.1.3

Information des salariés

Les employeurs sont tenus d'informer leurs salariés chaque année ou à l'issue de chaque période pour les salariés en contrat à durée déterminée, du total de leurs droits acquis au titre du droit individuel à la formation. Cette information prendra la forme d'un relevé de droits acquis remis en même temps que le bulletin de paie du mois de décembre.

Article 4.2

Utilisation du DIF

La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié, en liaison avec son entreprise. Le choix de l'action ou des actions de formations suivies dans le cadre du DIF est arrêté, après accord formalisé entre le salarié et l'employeur, en tenant compte des priorités définies à l'article 4.3.

Les actions de formation pourront être réalisées pendant et/ou en dehors du temps de travail effectif. Les conditions seront définies dans la convention conclue entre le salarié et l'employeur.

Le choix de l'action de formation envisagée, est arrêté par accord écrit du salarié et de l'employeur. Ce dernier dispose d'un délai d'un mois pour notifier sa réponse lorsque le salarié prend l'initiative de faire valoir ses droits à la formation. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation.

La demande du salarié doit être déposée au moins deux mois avant le début de l'action. Elle doit comporter les mentions suivantes :

- nature de l'action de formation selon la typologie définie à l'article 1 ;
- intitulé de l'action ;
- modalités de déroulement de l'action ;
- durée de l'action ;

-
- dates de début et de fin de l'action ;
 - coût de l'action ;
 - lieu de formation.

Lorsque la réponse est positive, l'employeur et le salarié concluent la convention de formation professionnelle continue visée à l'article L. 920-1 du Code du travail.

Article 4.3 **Actions prioritaires**

Les parties définissent comme prioritaire dans le cadre du DIF :

- Les actions de promotion individuelles ;
- Les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;
- Les actions permettant d'acquérir une qualification :
 - soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du Code de l'éducation ;
 - soit reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de branche ;
 - soit figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle ;

Dans le cadre de ces actions de formation, l'entreprise dépose auprès de l'OPCA compétent une demande de prise en charge des dépenses de formation afférentes à l'action de formation.

L'organisme informe l'employeur et le salarié de la prise en charge de l'action de formation au titre du DIF du salarié.

Article 4.4 **Modalités financières**

Les frais de formation et d'accompagnement, ainsi que les éventuels frais de transport et de repas correspondants 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.

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 égale à 50 % de sa rémunération nette de référence et n'est pas soumise aux cotisations légales et conventionnelles dues par l'employeur et le salarié au titre des rémunérations. Le montant de l'allocation de formation versée au salarié est imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle continue de l'entreprise.

Pendant la durée de ces formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et des maladies professionnelles.

Article 4.5 **Désaccord**

Lorsqu'il est constaté un désaccord entre le salarié et l'employeur sur l'action de formation dans le cadre du DIF, pendant deux exercices civils consécutifs, les dispositions de l'article L. 933-5 du Code du travail s'appliquent. L'entreprise veillera à motiver son refus ou salarié.

Le salarié bénéficie alors, de la part du FONGECIF dont il relève, d'une priorité d'instruction et de prise en charge de son CIF sous réserve que sa demande corresponde aux priorités et aux critères définis par le FONGECIF.

Le FONGECIF assure la prise en charge financière de son CIF, l'entreprise ou l'OPCA dont elle relève ou auquel elle verse sa contribution au titre de la formation professionnelle continue, est tenu de verser *au salarié, en complément de la prise en charge décidée par le FONGECIF et dans la limite de l'intégralité des frais liés à la mise en œuvre de son CIF (Termes exclus de l'extension par arr. 12 juill., JO 28 juill.)* le montant de l'allocation de formation correspondant à ses droits acquis au titre du DIF majoré du coût de la formation correspondant, calculé sur la base forfaitaire du coût de l'heure de formation applicable aux contrats de professionnalisation et telle que fixée à l'article D. 981-5 du code du travail.

Article 4.6 **Départ de l'entreprise - Transférabilité du DIF**

4.6.1 **Départ de l'entreprise**

En cas de licenciement, saur pour faute grave ou lourde, l'employeur informera le salarié de ses droits en matière de DIF dans la lettre de licenciement. Il indiquera notamment la possibilité pour le salarié de demander, pendant

le délai-congé, à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

Le salarié devra demander par écrit avant la fin du délai-congé, le bénéfice de son DIF.

Son préavis pourra alors être repoussé de la durée de l'action ou substitué avec l'accord des parties.

Dans ce cas, les droits acquis au titre du DIF pourront financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. En cas de financement d'action de formation, il ne sera pas tenu compte des priorités définies à l'article 4.3.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son droit individuel à la formation, sous réserve que l'action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin du délai-congé.

4.6.2

Transférabilité du DIF

Le salarié d'une entreprise muté dans une autre entreprise ou établissement du même groupe garde le bénéfice de son droit acquis au titre du DIF dès lors que celui-ci n'a pas été utilisé.

En cas de licenciement économique, le droit acquis au titre du DIF est transférable dans une autre entreprise de la branche professionnelle. L'employeur fournira au salarié licencié une attestation indiquant le solde des droits acquis au titre du DIF. Le salarié la transmettra immédiatement au nouvel employeur dès son embauche. Cette transférabilité ne sera valable que sur une durée de 9 mois à compter de la sortie des effectifs de la Société.

Chapitre 5

Le congé individuel de formation CIF

Article 5.1

Financement

Les entreprises relevant de la présente convention versent la contribution obligatoirement affectée au financement du congé individuel de formation des salariés au fonds de gestion du congé individuel de formation régional (Fongécif) duquel elles relèvent.

Il en est de même pour la contribution complémentaire destinée à financer le congé individuel de formation des salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée. Cela concerne notamment les salariés titulaires d'un contrat saisonnier.

Les entreprises à établissements multiples versent cette contribution aux fonds de gestion du congé individuel de formation régionaux dont relèvent leurs différents établissements.

Article 5.2

Définition et règles d'utilisation

5.2.1

Définition

Le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre, à son initiative et à titre individuel, des actions de formation de son choix, indépendamment de sa participation aux actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise ou mises en œuvre au titre du droit individuel à la formation ou des périodes de professionnalisation.

5.2.2

Règles d'utilisation

Le DIF peut s'exercer dans le cadre d'un CIF, lorsque durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur l'action de formation du DIF. Le Fongécif compétent et agréé assure par priorité la prise en charge financière de l'action de formation qui a fait l'objet du désaccord, sous réserve que l'action corresponde aux priorités et aux critères définis par ce dernier.

Dans ce cas, l'employeur verse à cet organisme le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du DIF et les frais de formation, selon le barème forfaitaire suivant : 10 € par heure de formation.

Les parties signataires conviennent de mettre en œuvre, en collaboration, notamment avec l'organisme de formation de l'organisme professionnelle, les outils de formation nécessaires au développement des compétences des salariés sous contrat saisonnier, dans le cadre du CIF-CDD.

L'objectif des formations proposées sera de faciliter l'intégration définitive de ces salariés chaque fois qu'un poste

sera disponible. À compétence égale, la candidature de salariés saisonniers ayant suivi une formation dans le cadre d'un CIF-CDD devra être étudiée en priorité.

Les coordonnées du Fongécif régional seront fournies aux salariés sous contrat à durée déterminée avec la remise du bordereau individuel d'accès à la formation (BIAF).

Chapitre 6

Le contrat de professionnalisation

Article 6.1 **Bénéficiaires**

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus sans qualification professionnelle ou qui souhaitent compléter leur formation initiale,
- aux demandeurs d'emplois de 26 ans et plus dès lors qu'un parcours de professionnalisation est nécessaire pour favoriser le retour vers l'emploi.

En raison de l'alternance, le contrat de professionnalisation concourt à favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle de leurs bénéficiaires, par l'acquisition d'une qualification, mais également par l'occasion de nouer ou renouer un contact avec un environnement professionnel.

Le contrat de professionnalisation permet d'acquérir une des qualifications :

- soit, enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles ;
- soit, reconnue dans les classifications de la convention collective de la branche.
- soit, figurant sur une liste établie par la CPNE de branche.

Le contrat de professionnalisation n'a pas vocation à faire concurrence au contrat d'apprentissage. Le recours systématique au contrat d'apprentissage sera recherché chaque fois que le salarié concerné sera éligible à ce type de contrat et que la formation objet du contrat sera proposée sur le bassin d'emploi concerné.

Article 6.2 **Nature du contrat**

Mod. par Avenant n° 1, 12 juin 2007, étendu par arr. 17 déc. 2007, JO 23 déc.

Le contrat peut être à durée déterminée ou indéterminée. L'action de professionnalisation qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée ou l'action de professionnalisation qui se situe au début du contrat à durée indéterminée est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois.

Toutefois, cette durée peut être augmentée jusqu'à 24 mois dans les conditions suivantes :

- pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue qui suivent une formation relevant de l'article L. 900-3 du Code du travail,
- ou, lorsque la nature des qualifications visées, définie par la CPNE et validée par la commission sociale paritaire, l'exige.

Si le contrat est à durée déterminée, celui-ci peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maladie, de maternité, de départ en congé de solidarité familiale, de départ en congé de présence parentale, d'accident de travail ou de défaillance de l'organisme de formation.

(Avenant n° 1, 12 juin 2007, étendu) Toutes les formations énumérées à l'article 6.4 qui donnent lieu en priorité à une participation financière de l'OPCA, peuvent être dispensées sur une durée allant jusqu'à 24 mois. Cette disposition s'applique dans les mêmes conditions de date et de durée que l'accord initial qu'elle vient compléter.

Article 6.3 **Nature de la formation**

L'employeur s'engage, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, à fournir au titulaire du contrat une activité professionnelle en relation avec l'objectif de professionnalisation et à lui assurer une formation qui lui permette d'accéder à une qualification professionnelle.

Les actions d'évaluation et d'accompagnement, ainsi que les enseignements généraux, professionnels et techniques sont d'une durée minimale comprise entre 15 % sans être inférieures à 150 heures et 30 % de la durée totale du contrat lorsqu'il s'agit d'un contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation lorsqu'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée.

Toutefois, cette durée peut être portée jusqu'à 40 % lorsque le contrat de professionnalisation est conclu en vue

d'obtenir une formation diplômante ou qualifiante.

Article 6.4 **Les frais de formation**

Donnent lieu en priorité, à participation financière de l'OPCA, les diplômes, titres à finalité professionnelle ou qualifications professionnelles suivants :

- Les diplômes CAP, BEP, Bac Pro, BTS, Licences Professionnelles inscrits au répertoire national des certifications professionnelles nonobstant les dispositions de l'article 6.1 dernier paragraphe et à l'exclusion des Certificats de Qualification Professionnelle tels qu'ils résultent des dispositions de la Convention collective nationale ;
- le Titre professionnel de «Conducteur(trice) du transport routier de marchandises sur porteur» délivré par le Ministère chargé de l'emploi ;
- les formations qualifiantes qui ont recours dans leur parcours pédagogique aux outils de formation créés par la branche professionnelle et/ou à l'initiative de l'OPCA de branche.

La prise en charge par l'OPCA des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation se fera en fonction des ressources financières de l'OPCA sur la base du forfait horaire suivant :

- formations permettant l'obtention d'un Certificat de Qualification Professionnelle reconnu par la branche professionnelle : 20,00 €
- formations diplômantes ou permettant la délivrance d'un titre : 15,00 €
- formations qualifiantes : 10,00 €
- Autres : 9,15 €

En aucun cas, ces montants de prise en charge ne peuvent être inférieurs au montant fixé à l'article D. 981-5 du Code du Travail.

Article 6.5 **Rémunération**

Les titulaires du contrat de professionnalisation de moins de 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de la période de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération minimale établie sur une base annuelle qui ne peut être inférieure à :

→ pendant la première moitié du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation en cas d'un contrat à durée indéterminée :

- 60 % du SMIC pour les bénéficiaires âgées de moins de 21 ans ;
- 75 % du SMIC pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus.

Ces rémunérations sont majorées dès lors que le bénéficiaire est au moins titulaire d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau pour atteindre :

- 70 % du SMIC pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans ;
- 85 % du SMIC pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus.

→ Pendant la seconde moitié du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation en cas d'un CDI :

— 80% de la rémunération minimale conventionnelle d'entreprise ou, à défaut de branche, prévue pour le poste effectivement occupé pendant cette professionnalisation, sous réserve que celle-ci soit au moins égale à 85 % du SMIC.

Lorsque le salarié a plus de 26 ans, la rémunération ne peut être inférieure au SMIC ni à 90 % de la rémunération conventionnelle d'entreprise ou, à défaut de branche, prévue pour le poste effectivement occupé pendant cette professionnalisation.

Les salariés de 45 ans et plus percevront la rémunération minimale conventionnelle d'entreprise ou, à défaut de branche, prévue pour le poste effectivement occupé, pendant l'action de professionnalisation (CDD ou CDI).

Chapitre 7 **Période de professionnalisation**

Article 7.1 **Bénéficiaires**

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée. Elles sont ouvertes aux catégories de salariés suivantes :

- les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du

travail ou dont le métier souffre ou risque de souffrir d'un manque de compétence. Le comblement de cette insuffisance ne relève pas, de par son ampleur d'une adaptation à l'emploi ;

— les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution de leur métier et de leur environnement professionnel et qui rentrent dans un cursus de formation lourd initié par la branche professionnelle ;

— les salariés dont la qualification nécessite pour sa reconnaissance par un Certificat de Qualification professionnelle une formation spécifique de plus de 40 heures ;

— les salariés engagés dans une démarche VAE et pour lesquels des formations complémentaires sont nécessaires à la reconnaissance de leurs acquis ;

— les salariés ayant trois années d'ancienneté qui reprennent leur activité après une période d'absence d'au moins douze mois consécutifs et en raison de laquelle leurs compétences ont besoin d'être actualisées ou mises à niveau ;

— les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise et les salariés réintégrés à l'issue d'un congé pour création ou reprise d'entreprise ;

— les salariés réintégrés à l'issue d'un congé pour l'exercice d'un mandat politique, consulaire ou syndical et qui sollicitent leur réintégration de leur mandat ;

— les femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;

— les bénéficiaires de l'obligation d'emploi, à savoir les travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés, mentionnés à l'article L. 323-3 du Code du travail, ainsi que les salariés ayant été déclarés inaptes pour raisons médicales à l'exercice de leur emploi antérieur et qu'il convient de reclasser ;

— les salariés qui comptent vingt ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins quarante-cinq ans et disposant d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie.

— Les salariés âgés d'au moins quarante ans et comptant quinze ans d'activité professionnelle dans la branche professionnelle des distributeurs CHD, à un des postes reconnus pénibles par accord collectif (régime ISICA sur l'incapacité à la conduite et/ou au portage) et disposant d'une ancienneté égale dans la branche et comptant un an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie peuvent bénéficier d'une période de professionnalisation en vue d'un reclassement dans une autre filière professionnelle ou dans un autre métier.

Article 7.2

Rôle de la CPNE

La CPNE définira les objectifs des actions de formation, en prenant en compte les besoins de l'économie et de l'emploi prévisibles à court ou moyen terme, ainsi que les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Article 7.3

Conditions au départ en formation

Le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord du chef d'entreprise ou du responsable de l'établissement dépasser 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement

Dans l'entreprise ou l'établissement de moins de cinquante salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé, dans un délai maximum d'un an, lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée au titre des périodes de professionnalisation d'au moins deux salariés.

Article 7.4

Modalités

L'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation la nature des engagements réciproques auxquels ils souscrivent si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues ;

Les actions de formation de la période de professionnalisation sont réalisées prioritairement pendant le temps de travail, en particulier pour les salariés les moins qualifiés. Elles peuvent également se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative :

— du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation ;

— de l'employeur après accord écrit du salarié, en application de l'article L. 932-1 du Code du travail.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail ouvrent droit au versement de l'allocation de formation prévue par la loi.

Article 7.5

Prise en charge des frais de formation

Donnent lieu en priorité, à participation financière de l'OPCA, les diplômes, titres à finalité professionnelle ou qua-

lifications professionnelles suivants :

- les Certificats de Qualification Professionnelle reconnus par la branche professionnelle, ainsi que les titres et diplômes universitaires créés à l'initiative de la branche professionnelle ;
- les diplômes CAP, BEP, Bac Pro, BTS, Licences Professionnelles inscrits au répertoire national des certifications professionnelles ;
- le Titre professionnel de «Conducteur(trice) du transport routier de marchandises sur porteur» délivré par le Ministère chargé de l'emploi ;
- les permis de conduire C et EC accompagnés de la Formation Initiale Minimale Obligatoire (FIMO) du Négoce distributeur de boissons, ou pour les chauffeurs de rentrage de la Formation Initiale Minimale Obligatoire (FIMO) du Transport Public routier de marchandises dès lors que l'obtention de ceux-ci a pour conséquence le reclassement du salarié concerné par la période de professionnalisation ;
- les formations qualifiantes qui ont recours dans leur parcours pédagogique aux outils de formation créés par la branche professionnelle et/ou à l'initiative de l'OPCA de branche.

La prise en charge par l'OPCA des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation se fera en fonction des ressources financières de l'OPCA sur la base du forfait horaire suivant :

- formations permettant l'obtention d'un Certificat de Qualification Professionnelle ou un titre ou diplôme universitaire reconnu par la branche professionnelle : 25,00 €
- formations diplômantes ou permettant la délivrance d'un titre : 15,00 €
- formations qualifiantes y compris permis de conduire et FIMO : 10,00 €
- Autres : 9,15 €

En aucun cas, ces montants de prise en charge ne peuvent être inférieurs au montant fixé à l'article D. 981-5 du Code du Travail.

Chapitre 8

Accompagnement individualisé du salarié

Article 8.1

Entretien professionnel

Pour lui permettre d'être acteur de son évolution professionnelle, tout salarié ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise pourra prétendre, à l'initiative de l'entreprise ou à son initiative, à un entretien professionnel tous les deux ans. Cet entretien a pour finalité de permettre à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise, de ses aptitudes et en fonction de la situation de l'entreprise.

Les modalités d'organisation de ces entretiens seront définies par le chef d'entreprise en collaboration avec les Institutions représentatives du personnel.

Le salarié devra être prévenu de la date de l'entretien au moins deux semaines à l'avance et disposer d'éléments d'information suffisants afin de lui permettre de s'y préparer ; il sera, à cette fin, informé notamment sur l'objet, le contenu de l'entretien et ses modalités de suivi.

Au cours de l'entretien, sont abordés notamment les points suivants :

- Les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle.
- L'identification des objectifs de professionnalisation qui pourraient être définis au bénéfice du salarié pour lui permettre d'améliorer ses compétences ou de renforcer sa qualification.
- L'identification du ou des dispositifs de formation auxquels il pourrait être fait appel en fonction des objectifs retenus.
- Les initiatives du salarié pour l'utilisation de son droit individuel à la formation.

L'entretien donne lieu à la rédaction d'un document rappelant les principaux points évoqués et, le cas échéant, les actions de formation proposées pour permettre la réalisation des objectifs identifiés lors de cet entretien.

Le refus du salarié ou son renoncement à participer à l'entretien professionnel ne peut en aucun cas être constitutif d'une faute professionnelle.

Article 8.2

Bilan de compétences

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45^{ème} anniversaire, tout salarié pourra bénéficier, sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de com-

pétences mis en œuvre en dehors du temps de travail. La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée, en priorité et à la demande du salarié, par le dispositif du CIF ou par celui du DIF.

Le bilan de compétences contribue à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel pouvant donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation.

Article 8.3

Passeport formation

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles acquises, soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles.

Dans cette perspective, les parties signataires du présent accord souhaitent que chaque salarié puisse, à son initiative, établir «son passeport formation» qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation

Ce «passeport formation» recense notamment :

- Les diplômes et les titres obtenus au cours du cursus de formation initiale.
- Les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise.
- Les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certification de qualification, obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience.
- La nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle continue.
- Les activités tutorales exercées.
- Le ou les emplois tenus dans une même entreprise dans le cadre d'un contrat de travail et les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois.
- Dans une annexe et avec l'accord du salarié, les décisions en matière de formation qui seraient prises lors d'entretiens professionnels et de bilans de compétences dont il a bénéficié.

À l'issue de chaque stage de formation, l'entreprise tiendra à la disposition du salarié les documents nécessaires à l'actualisation du passeport formation.

Chapitre 9

Dispositions particulières liées à certaines actions de formation

Article 9.1

Priorité des bénéficiaires des formations qualifiantes ou diplômantes

Les entreprises s'engagent à compétences acquises identiques, à examiner en priorité la candidature de ces salariés aux postes disponibles dans l'entreprise.

Article 9.2

Clause de dédit de formation

Pour les formations de longue durée particulièrement coûteuses, lorsque les entreprises consacrent à la formation de leurs salariés un montant égal ou supérieur aux dépenses imposées par la législation, il pourra être prévu une clause de «débit formation». Cette clause concernera des formations d'une durée minimale de 70 heures. La durée de la période d'attachement sera définie comme suit :

- de 70 à 160 heures de formation : 6 mois ;
- de 160 à 220 heures de formation : 12 mois ;
- de 220 à 280 heures de formation : 18 mois.

La pénalité financière éventuelle sera déterminée par écrit avant le départ en formation du salarié, et sera au plus égale au prorata temporis du coût de la formation sur la période restant à courir entre la fin de la période d'attachement et la date de départ volontaire du salarié. Les éventuels versements seront affectés au financement d'actions du plan de formation.

Le dédit formation ne s'applique pas en cas de maladie grave, de longue maladie ou circonstance familiale nécessitant l'absence du salarié, ni en cas de rupture du contrat de travail du fait de l'employeur.

Chapitre 10

Observatoire des métiers et des qualifications

Article 10.1

Objet

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications a pour objet d'étudier la situation de l'emploi et son évolution ainsi que l'évolution des métiers et des qualifications dans le but notamment de guider la négociation collective. Compte tenu de la spécificité de la profession de distributeur conseil hors domicile cet observatoire est à compétence nationale et exclusivement professionnelle.

Il devra permettre d'accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels.

Article 10.2

Comité de pilotage

Il est composé d'un représentant de chaque organisation syndicale de salariés et d'un nombre équivalent de représentants patronaux.

Des suppléants pourront être désignés.

Le groupe technique paritaire sur la formation professionnelle pourra faire office de comité de pilotage.

Article 10.3

Travaux d'observation

Les travaux d'observations sur les métiers et les qualifications sont confiés à l'AGEFAFORIA et pourront faire l'objet d'une prise en charge financière au titre de la politique de formation de branche professionnelle dans les conditions et selon les modalités définies pour les experts en matière de certificats de qualification professionnelle.

Article 10.4

Publication des résultats

La Commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) est destinataire des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications. Les résultats, ainsi que les conclusions et recommandations qu'elle en tire en matière de formation professionnelle seront communiqués annuellement à l'AGEFAFORIA. Celle-ci assurera la communication de ces résultats, conclusions et recommandations auprès du Comité Paritaire National pour la Formation Professionnelle, des chefs d'entreprises, des instances représentatives du personnel et des organismes professionnels du secteur des distributeurs conseils hors domicile.

Chapitre 11

Dispositions diverses

Article 11.1

Accueil et suivi des bénéficiaires des actions de professionnalisation

Les parties du présent accord considèrent que l'exercice du tutorat doit être renforcé pour contribuer à la réussite des contrats et périodes de professionnalisation, et de manière plus générale, au développement de la transmission des compétences au sein de l'entreprise.

Tuteur

L'exercice du tutorat se fait sur la base du volontariat. Le tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Dans les entreprises de moins de 20 salariés, l'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Formation

Dans le cadre de l'exercice du tutorat, le salarié peut bénéficier d'une formation spécifique incluant des objectifs pédagogiques et des éléments de programme liés à l'exercice de ladite fonction. Cette formation fera l'objet d'un cahier des charges qui sera finalisé par la commission paritaire de l'emploi (groupe technique paritaire).

Ces formations sont prises en charge par l'OPCA.

Missions du tuteur

Le tuteur a pour mission :

— d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation,

-
- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel,
 - 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,
 - et le cas échéant, de participer à l'évaluation des acquis.

De plus, le tuteur est informé des actions de formation (contenu, processus ...) réalisées par l'organisme de formation.

Les noms des tuteurs sont portés à la connaissance du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Une fois par an, l'entreprise présente au comité d'entreprise à défaut aux délégués du personnel le bilan des actions qui auront été menées dans le cadre de l'insertion des jeunes et des missions confiées aux tuteurs.

Exercice du tutorat

Afin d'exercer les missions qui lui sont confiées pour le suivi des salariés, le tuteur dispose du temps nécessaire, dans le cadre de ces horaires de travail.

Les entreprises tiendront compte, dans l'organisation du travail des tuteurs, des responsabilités particulières qui leur sont confiées dans la formation pratique des bénéficiaires des actions de professionnalisation.

Ainsi, l'entreprise prendra les mesures d'organisation et d'aménagement de la charge de travail nécessaires et compatibles à l'accomplissement de la mission du tuteur.

Qu'il soit employeur ou salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément sa mission à l'égard de plus de deux salariés.

Valorisation du tutorat

Les parties signataires entendent valoriser et reconnaître les missions exercées dans le cadre du tutorat. Ainsi, celui-ci sera pris en compte dans le cadre de la gestion de carrière des tuteurs.

Chapitre 12

Les partenaires de la formation

Article 12.1

Les instances représentatives du personnel

Le comité d'entreprise ou, à défaut les délégués du personnel dans les entreprises de moins de 50 salariés formulent à leur initiative et examinent à la demande du chef d'entreprise toute proposition de nature à améliorer les conditions de la formation professionnelle des salariés.

Ils interviennent notamment dans les domaines suivants :

- Les orientations de la formation professionnelle.
- Les contrats de professionnalisation.
- L'apprentissage et la formation des jeunes.

Article 12.2

Formation du personnel

Chaque membre du personnel appelé à participer, dans le cadre des dispositions légales conventionnelles, à la conception et au suivi des plans de formation dans l'entreprise, bénéficie d'une formation appropriée d'une durée maximale de 5 jours imputable sur le plan de formation.

Article 12.3

Commission paritaire de l'emploi

La CPNE aura des contacts réguliers avec l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications (OPMQ) auquel elle pourra donner des avis, proposer des suggestions et études.

L'OPMG informera et considérera la CPNE comme un partenaire actif, en charge de faire remonter toutes les informations et propositions vers lui qui lui permettront de procéder à l'examen périodique de l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications dont elle est notamment chargée.

La CPNE est chargée de suivre l'application du présent accord. Dans les domaines de compétence prévus par les parties signataires, la CPNE a un rôle d'impulsion en définissant, complétant et actualisant les objectifs, priorités et actions de formation.

Chapitre 13

Financement

(Chap. dénoncé par la FNB par lettre du 29 sept. 2014)⁽¹⁾

(1) Lettre de dénonciation de la FNB du 29 septembre 2014 :

Monsieur le Directeur,

Nous vous demandons de bien vouloir prendre acte par la présente lettre de notre démission de l'OPCA OPCALIM et de la dénonciation des dispositions conventionnelles qui le désignent comme OPCA dans le champ de la convention collective des boissons : distributeurs conseils hors domicile, conformément aux dispositions conventionnelles et aux dispositions de l'article L 2261-9 du Code du Travail.

Notre dénonciation qui prend effet à la date du 31 décembre 2014 porte sur les accords suivants :

— Accord du 20 juin 2011 constitutif d'OPCALIM et son avenant n° 1 du 22 novembre 2011 ;

— Chapitre 13 de l'accord du 15 novembre 2005 relatif à la formation professionnelle continue ;

— Chapitre 1 de l'avenant n° 2013-2 du 26 novembre 2013 révisant l'accord du 15 novembre 2005 relatif à la formation professionnelle continue.

Nous vous remettons ci-joint copie des courriers de notification de cette dénonciation et des dépôts LRAR adressés à l'OPCALIM ainsi qu'aux différents organismes signataires de ces accords.

Nous vous remercions de bien vouloir accuser réception de ce courrier.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de nos respectueuses salutations.

Article 13.1

Organisme paritaire collecteur agréé OPCA

13.1.1

Financement de la professionnalisation et du DIF

En application de l'article L. 951-1 du Code du travail, la contribution légale de 0,50 % des rémunérations au titre des contrats ou périodes de professionnalisation due par les employeurs d'au moins de dix salariés et celle de 0,15 % due par les employeurs de moins de dix salariés en application de l'article L. 951-2 du code du travail sont obligatoirement versées à l'AGEFAFORIA.

En contrepartie de ces versements l'AGEFAFORIA prendra en charge selon les règles tenant compte des priorités de la branche le financement des actions de formation pour les salariés concernés.

13.1.2

Financement du plan de formation des entreprises de plus de dix salariés

Les parties signataires considèrent, afin de favoriser la mise en œuvre d'une politique globale de formation dans la branche professionnelle, que la totalité des sommes disponibles doit être utilisée.

En conséquence, les entreprises employant plus de 10 salariés devront verser à la section «boissons» de l'AGEFAFORIA, association de gestion du fonds d'assurance formation du secteur agroalimentaire, outre une contribution imputable sur leur obligation légale au titre du plan de formation, destinée au financement des politiques de formation de branche professionnelle égale à 0,05 % de leur masse salariale annuelle, le montant des sommes non utilisées au titre du plan de formation de chaque exercice, à l'exclusion de tout versement au Trésor public, après imputation des coûts des actions de formation qu'elles auraient décidé d'engager directement et imputation des différentes sommes déductibles selon la législation en vigueur sous réserve de l'application des articles L. 951-1, L. 952-1 et R. 964-13 du Code du Travail.

Les conventions pluriannuelles avec un organisme de formation ne pourront concerner que les actions de formation qui auront effectivement débuté avant le 31 décembre de l'exercice concerné.

Ces sommes versées à la section financière «boissons» de l'AGEFAFORIA seront affectées prioritairement au développement de la politique de formation de branche professionnelle telle qu'elle est définie au sein de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE).

Le montant total des sommes ainsi affectées ne pourra excéder le montant total de la contribution de 0,05 % versée à l'AGEFAFORIA. En contrepartie du reliquat, les entreprises bénéficieront d'un droit de financement sur les sommes mutualisées, en fonction du plan de formation qu'elles présenteront à la commission de la section financière «boissons» et selon les règles définies par le conseil d'administration de l'AGEFAFORIA et la commission paritaire de la section financière «boissons» conformément aux dispositions de l'article R. 964-1-4 du Code du Travail.

13.1.3

Financement du plan de formation des entreprises de moins de dix salariés et assimilées

Afin de favoriser la mise en œuvre d'une politique globale de formation dans la branche professionnelle, les entreprises employant moins de dix salariés et assimilées versent obligatoirement à l'association de gestion du fonds d'assurance formation du secteur agroalimentaire, l'AGEFAFORIA, organisme collecteur agréé par le ministère de l'emploi et de la solidarité, une contribution assise sur la masse salariale annuelle.

Cette contribution est égale pour l'année 2004 (versements avant le 1^{er} mars 2005) à 0,30 % de la masse salariale,

elle est égale à 0,40 % de la masse salariale pour l'année 2005 (versements avant le 1^{er} mars 2006).

Il appartiendra à la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi de la branche de communiquer les priorités de branche à la commission paritaire concernée de l'OPCA.

Article 13.2 **Financement de l'apprentissage**

Les parties signataires invitent les entreprises de la branche professionnelle à verser leur taxe d'apprentissage à l'AGEFAFORIA, organisme agréé en qualité de collecteur répartiteur de la taxe d'apprentissage (OCTA) et à collaborer au programme d'actions Écoles/Entreprises piloté par l'OCTA. Cette collaboration pourra prendre la forme de l'affectation à ce programme d'une fraction du «Barème» de la taxe d'apprentissage et/ou d'une participation à certaines actions du programme (conférences, salons, etc.).

Par ailleurs, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur les fonds versés à l'AGEFAFORIA au titre du financement de la professionnalisation pourront être affectés sur proposition de la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche, par le Conseil d'Administration de l'AGEFAFORIA après consultation du Comité d'orientation de la taxe d'apprentissage et de la fongibilité (COTAFO) au financement des CFA dispensant des formations qualifiantes spécifiques au secteur de la distribution des boissons.

Chapitre 14 **Formalisme**

Article 14.1 **Durée - Dépôt**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 5 ans renouvelable par tacite reconduction, à compter du 1^{er} janvier 2005 et entrera en vigueur à cette date. Il sera déposé ainsi que ses avenants par la FNB.

Il annule et remplace les dispositions de même nature résultant de la Convention Collective Nationale.

Article 14.2 **Suivi de l'accord**

Les Organisations syndicales de salariés et la FNB se rencontreront dans un délai de deux ans à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord pour procéder à un bilan de l'application de ce dernier.

Article 14.3 **Révision**

Le présent accord peut être révisé en tout ou partie par avenant, se substituant de plein droit aux stipulations du présent accord ou les complétant.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties contractantes par lettre recommandée avec avis de réception. Elle doit être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés.

Les négociations débiteront le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 2 mois après la réception de la demande de révision.

Le présent accord restera en vigueur jusqu'à l'application de l'accord révisé.

Article 14.4 **Non dérogation**

Les accords d'entreprise, d'établissement et de groupe ne pourront déroger aux dispositions du présent accord que dans un sens plus favorable au salarié.

Article 14.5 **Dénunciation**

Le présent accord peut être dénoncé, en tout ou partie, dans les conditions prévues à l'article L. 132-8 du Code du Travail.

Avenant n° 2013/2 du 26 novembre 2013

[Étendu par arr. 4 juill. 2014, JO 11 juill., applicable au 1^{er} jour du mois civil suivant leur extension et en tout état de cause à compter du 1^{er} janvier 2014]

(Voir également Avenant n° 2014/05, 27 nov. 2014)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

FGTA FO ;

FGA CFDT.

Les parties signataires entendent adapter les dispositions conventionnelles existantes afin de prendre en compte les évolutions législatives survenues et d'entretenir une politique de formation dynamique dans le cadre d'une relation de progrès avec l'OPCA désigné par la branche pour recueillir les contributions obligatoires au financement de la formation professionnelle continue.

Cet accord révisé les dispositions de l'accord du 15 novembre 2005 relatif à la formation professionnelle continue dans le champ de la convention collective des distributeurs conseils de boissons hors domicile.

Chapitre 1

Financement

Article 1.1

Organisme paritaire collecteur agréé OPCA

(Chap. dénoncé par la FNB par lettre du 29 sept. 2014)⁽¹⁾

(1) Lettre de dénonciation de la FNB du 29 septembre 2014 :

Monsieur le Directeur,

Nous vous demandons de bien vouloir prendre acte par la présente lettre de notre démission de l'OPCA OPCALIM et de la dénonciation des dispositions conventionnelles qui le désignent comme OPCA dans le champ de la convention collective des boissons : distributeurs conseils hors domicile, conformément aux dispositions conventionnelles et aux dispositions de l'article L 2261-9 du Code du Travail.

Notre dénonciation qui prend effet à la date du 31 décembre 2014 porte sur les accords suivants :

— Accord du 20 juin 2011 constitutif d'OPCALIM et son avenant n° 1 du 22 novembre 2011 ;

— Chapitre 13 de l'accord du 15 novembre 2005 relatif à la formation professionnelle continue ;

— Chapitre 1 de l'avenant n° 2013-2 du 26 novembre 2013 révisant l'accord du 15 novembre 2005 relatif à la formation professionnelle continue.

Nous vous remettons ci-joint copie des courriers de notification de cette dénonciation et des dépôts LRAR adressés à l'OPCALIM ainsi qu'aux différents organismes signataires de ces accords.

Nous vous remercions de bien vouloir accuser réception de ce courrier.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de nos respectueuses salutations.

En accord avec les dispositions de l'avenant n° 1 à l'accord constitutif de l'OPCA OPCALIM, les partenaires sociaux conviennent ce qui suit :

1.1.1

Financement de la professionnalisation et du DIF

La contribution légale de 0,50 % des rémunérations au titre des contrats ou périodes de professionnalisation due par les employeurs d'au moins vingt salariés et celle de 0,15 % due par les employeurs de moins de vingt salariés en application des articles L. 6331-2, R. 6331-1, L. 6331-14 et R. 6331-9 du code du travail sont obligatoirement versées à OPCALIM.

En contrepartie de ces versements OPCALIM prendra en charge, dans la limite des fonds disponibles, selon les règles tenant compte des priorités de la branche le financement des actions de formation pour les salariés concernés.

1.1.2

Financement du plan de formation des entreprises de plus de dix salariés

Les parties signataires considèrent, afin de favoriser la mise en œuvre d'une politique globale de formation dans la branche professionnelle, que la totalité des sommes disponibles doit être utilisée.

En conséquence, les entreprises employant 10 salariés et plus devront verser à OPCALIM, outre une contribution imputable sur leur obligation légale au titre du plan de formation, destinée au financement des politiques de formation de branche professionnelle égale à 0,05 % de leur masse salariale annuelle, le montant des sommes non utilisées au titre du plan de formation de chaque exercice, à l'exclusion de tout versement au Trésor public, après imputation des coûts des actions de formation qu'elles auraient décidé d'engager directement et imputation des différentes sommes déductibles selon la législation en vigueur.

Les conventions pluriannuelles avec un organisme de formation ne pourront concerner que les actions de formation qui auront effectivement débuté avant le 31 décembre de l'exercice concerné.

Ces sommes versées à la section financière compétente à raison de la taille de l'entreprise ou pour les entreprises

de 50 salariés et plus à la section professionnelle d'OPCALIM compétente seront affectées prioritairement au développement de la politique de formation de branche professionnelle telle qu'elle est définie au sein de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).

1.1.3

Financement du plan de formation des entreprises de moins de dix salariés et assimilées

Afin de favoriser la mise en œuvre d'une politique globale de formation dans la branche professionnelle, les entreprises employant moins de dix salariés et assimilées versent obligatoirement à l'association de gestion du fonds d'assurance formation du secteur agroalimentaire, OPCALIM, organisme collecteur agréé par le ministère en charge de la formation professionnelle, une contribution égale à 0,40 % de la masse salariale annuelle.

Il appartiendra à la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la branche de communiquer les priorités de branche à la commission paritaire concernée de l'OPCA.

Article 1.2

Financement des centres de formation d'apprentis

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur les fonds versés à OPCALIM au titre du financement de la professionnalisation pourront être affectés sur proposition de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche, par le Conseil d'Administration d'OPCALIM après consultation du Comité d'orientation de la taxe d'apprentissage et de la fongibilité (COTAFO) au financement des CFA dispensant des formations qualifiantes spécifiques au secteur de la distribution des boissons.

La liste des CFA concernés est dressée chaque année avec un suivi fait devant la CPNEFP.

À cette fin, les priorités en matière d'apprentissage portent sur les formations suivantes :

- Logistique,
- Commerce,
- Technique, qualité,
- Administratif,
- Achats
- Finances.

Article 1.3

Versement au FPSPP

La contribution au FPSPP des entreprises à la formation professionnelle continue - hors versement au OPACIF - calculée sur la base de leur obligation légale de formation, en appliquant un pourcentage fixé annuellement par décret, sera déterminée proportionnellement à la collecte effectuée sur les seules sections d'OPCALIM concernant le plan de formation des entreprises de plus de 10 salariés et la professionnalisation.

Chapitre 2

Les différents types d'actions de formation

Article 2.1

Définitions générales des types d'action de formation

Chaque salarié doit être en mesure, tout au long de sa vie professionnelle, de développer, de compléter ou de renouveler sa qualification, ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles.

La mise en œuvre de ce principe s'effectue au travers de la formation professionnelle continue et d'une typologie d'actions de formation :

- 1 — Les actions de lutte contre l'illettrisme et l'apprentissage de la langue française ;
- 2 — Les actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle. Elles ont pour objet de permettre à toute personne, sans qualification professionnelle et sans contrat de travail, d'atteindre le niveau nécessaire pour suivre un stage de formation professionnelle proprement dit ou pour entrer directement dans la vie professionnelle ;
- 3 — Les actions d'adaptation et de développement des compétences :
 - Les actions d'adaptation des salariés à l'emploi. Elles ont pour objet de favoriser l'adaptation des salariés à leur poste de travail ;
 - Les actions d'adaptation à l'évolution des emplois. Elles ont pour objet d'assurer une formation permettant de maîtriser les exigences nouvelles provenant de l'évolution des emplois afin de favoriser le maintien dans l'emploi ;

— Les actions de développement des compétences des salariés. Elles ont pour objet d'assurer des formations permettant de mieux exercer ou d'exercer une fonction ou un emploi.

4 — Les actions de promotion. Elles ont pour objet de permettre à des travailleurs d'acquérir une qualification plus élevée.

5 — Les actions de prévention. Elles ont pour objet de réduire les risques d'inadaptation de qualification à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en préparant les travailleurs dont l'emploi est menacé à une mutation d'activité, soit dans le cadre, soit en dehors de leur entreprise.

6 — Les actions de conversion. Elles ont pour objet de permettre à des travailleurs salariés dont le contrat de travail est rompu d'accéder à des emplois exigeant une qualification différente.

7 — Les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances. Elles ont pour objet d'offrir aux travailleurs les moyens d'accéder à la culture, de maintenir ou de parfaire leur qualification et leur niveau culturel.

8 — Les actions de formation continue relative à la radioprotection des personnes prévues à l'article L. 1333-11 du Code de la santé publique.

9 — Les actions permettant de réaliser un bilan de compétences. Elles ont pour objet de permettre à des travailleurs d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

10 — Les actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la CPNEFP de la branche, enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 335-6 du Code de l'éducation ou la participation à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience lorsque ce jury intervient pour délivrer des certifications professionnelles inscrites au répertoire national des certifications professionnelles. Il est rappelé que l'accord du 30 avril 2002 relatif aux certificats de qualification professionnelle prévoit des modalités de financement de frais liés au jury, composé notamment de professionnels.

11 — Les actions permettant l'acquisition d'une qualification :

— soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du Code de l'éducation ;

— soit reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de branche ;

— soit figurant sur une liste établie par la CPNEFP de la branche professionnelle des distributeurs Conseils Hors domicile.

12 — Les actions de formation continue relatives à l'amélioration des conditions de travail et au maintien de la santé et de la sécurité des salariés au travail (prévention des risques, PRAP,...).

13 — Les actions de formation relatives à l'économie et à la gestion de l'entreprise.

14 — Les actions de formation relatives à l'intéressement, à la participation et aux dispositifs d'épargne salariale et d'actionnariat salarié.

15 — Les actions d'accompagnement, d'information et de conseil dispensées aux créateurs et repreneurs d'entreprises.

Article 2.2

Validation des Acquis de l'Expérience

Le dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE) constitue une priorité dans la Branche afin de permettre à chaque salarié de faire valider au cours de sa vie professionnelle les acquis de son expérience, notamment professionnelle, en vue de l'acquisition :

— d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 335-6 du Code de l'éducation,

— d'un certificat de qualification professionnelle (C.Q.P.) établi et/ou reconnu par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche.

La CPNEFP veillera à l'information des entreprises, des salariés, des instances représentatives du personnel et des représentants syndicaux, sur le dispositif de validation des acquis de l'expérience notamment en vue de l'obtention de certificats de qualification professionnelle et de favoriser l'accès à ce dispositif pour tout salarié qui le souhaite.

Afin de faciliter les démarches individuelles de validation des acquis de l'expérience, les salariés bénéficieront de 4 jours, dont 24 heures rémunérées à prendre par 1/2 journée au minimum suivant l'horaire de travail habituel pratiqué par le salarié dans l'entreprise, dans le cadre de la préparation, de leur dossier, de leur entretien ou de leur examen.

Article 2.3 **L'accès aux actions de formation**

L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Il peut également proposer des formations qui participent au développement des compétences. Cependant, le développement de la formation continue doit résulter aussi bien de l'initiative des entreprises, pour lesquelles il est un élément fondamental de gestion, que de l'initiative individuelle qui permet aux salariés de mieux maîtriser leur carrière professionnelle.

L'accès des salariés à des actions de formation professionnelle continue est ainsi assuré :

- À l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation mentionné au 1^o de l'article L. 6312-1 du Code du travail ;
- À l'initiative du salarié dans le cadre du congé de formation défini à l'article L. 6323-1 du Code du travail ;
- À l'initiative du salarié avec l'accord de son employeur dans le cadre du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 6323-1 du Code du travail ;
- Dans le cadre des contrats et périodes de professionnalisation.

Chapitre 3 **Les objectifs de la formation professionnelle**

Article 3.1 **Objectif et priorité (Nature et ordre de priorité des actions de formation)**

3.1.1 **Les actions de formation des entreprises**

La formation professionnelle a notamment pour objet :

- de maintenir l'employabilité de tous les salariés,
- de promouvoir l'adaptation, le développement et le perfectionnement permanents des connaissances des salariés, en particulier dans le cadre de la modernisation des entreprises, de leur évolution technologique et de la modification de leur environnement ;
- de favoriser la promotion individuelle par l'accès aux différents niveaux de qualification professionnelle, particulièrement par des formations portant sur les connaissances générales et techniques des salariés ayant des niveaux de qualification V et inférieurs, afin de faciliter leur insertion professionnelle ou leur requalification ;
- d'une façon plus générale de développer toutes actions de formation ayant pour objectifs d'élever les compétences professionnelles des salariés.

Afin de contribuer efficacement à ces objectifs, les parties signataires considèrent qu'il convient quel que soit le dispositif dans lequel elles s'inscrivent, de mettre en œuvre prioritairement les formations :

- diplômantes dans les filières qualité - logistique - administrative et commerciale ;
- qualifiantes : permis de conduire - FIMO ;
- initiées par la branche professionnelle telles que Distech+ et les Certificats de Qualification Professionnelle ;
- de maîtrise des savoirs fondamentaux.
- d'amélioration des conditions de travail et de maintien de la santé et de la sécurité des salariés au travail (prévention des risques, PRAP).

3.1.2 **Les démarches globales**

Afin de tenir compte des évolutions rapides de nos activités et de l'accès plus difficile à la formation des salariés des PME employant moins de cinquante salariés, qui constituent l'essentiel du tissu économique et social de notre profession, devront être particulièrement développées des démarches globales de formation, au niveau de l'ensemble de la profession, tendant à rendre accessibles au plus grand nombre de salariés de la branche, les formations ayant trait aux techniques professionnelles spécifiques et aux évolutions du secteur. Ces démarches globales devront prendre en compte les difficultés d'accès à la formation des très petites entreprises et de leurs salariés pour lesquels, des démarches de formation reposant sur les nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) tel que l'enseignement assisté par ordinateur, le e-learning devront être particulièrement encouragées.

Ces démarches globales devront faciliter la prise de conscience du plus grand nombre d'entreprises sur la nécessité d'investir dans la formation des salariés.

Devra également être recherchée la mise en œuvre d'outils pédagogiques et d'actions collectives permettant de démultiplier la formation auprès des entreprises, des fonctions ou des salariés qui accèdent plus rarement que d'autres à la formation, notamment les salariés les moins qualifiés des très petites entreprises.

Article 3.2 **Le programme pluriannuel**

Les parties signataires incitent par ailleurs les responsables d'entreprises à anticiper les évolutions de l'entreprise, dans le cadre du développement d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, au travers des perspectives et des priorités définies au niveau de la profession et de les formaliser en élaborant un programme pluriannuel de formation.

Ce programme définit les perspectives d'actions de formation et celles de leur mise en œuvre. Le programme pluriannuel est actualisé chaque année.

Les partenaires sociaux de la branche incitent les entreprises à associer les instances représentatives du personnel en amont de l'élaboration du plan de formation.

Un bilan de la mise en œuvre de ce programme pluriannuel est présenté pour avis aux instances représentatives du personnel avant la fin du premier semestre suivant la période pluriannuelle.

Le programme pluriannuel pourra s'appuyer sur les outils et préconisations de la CPNEFP prenant en compte notamment les conclusions de l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications (OPMQ).

Chapitre 4 **Le plan de formation**

Article 4.1 **Dispositions relatives au plan de formation**

Le plan de formation de l'entreprise relève de la responsabilité de l'employeur. Son élaboration doit tenir compte des orientations et du projet de formation professionnelle de l'entreprise. Il peut prendre en compte également les besoins de formation nés du DIF et des périodes de professionnalisation.

Lors de l'élaboration du plan et en fonction de sa finalité, celui-ci s'efforcera de prendre en compte les demandes exprimées par les salariés et/ou par leurs représentants.

L'employeur ne doit pas fonder son choix sur un critère discriminatoire. Ainsi il est interdit de tenir compte de l'origine du salarié, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation familiale, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique de son patronyme, de son état de santé ou de son handicap, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail.

Les actions de formation peuvent concourir à développer les objectifs et priorités de la formation professionnelle définis ci-dessus par la branche.

Article 4.2 **La typologie des actions du plan de formation**

Les parties signataires prennent en compte les dispositions légales définies aux articles L. 6321-2 et suivants du Code du travail.

À cet égard, il est confirmé que les actions de formation d'adaptation à l'emploi relèvent du plan de formation. Pourront notamment être développées dans le cadre du plan de formation des actions de formation d'adaptation à l'évolution des emplois et des actions de développement des compétences.

Ces dernières peuvent être effectuées soit à l'initiative de l'employeur soit au titre du droit individuel à la formation.

Chapitre 5 **Le droit individuel à la formation - DIF**

Article 5.1 **Ouverture du droit**

5.1.1 **DIF et Contrat à durée indéterminée**

Tout salarié à temps plein ou à temps partiel, ayant au moins un an d'ancienneté, sous contrat de travail à durée

indéterminée bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation. Ce droit est calculé par année civile.

Pour les salariés à temps plein, le DIF acquis annuellement est d'une durée de 20 heures.

Pour les salariés à temps partiel dont la durée annuelle de travail est inférieure à aux deux tiers de la durée légale, cette durée est calculée au prorata temporis. Les autres salariés à temps partiel bénéficient d'un DIF d'une durée de 20 heures.

Les droits acquis annuellement peuvent être cumulés sur une durée de six ans.

Au terme de ce délai de six ans, et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le DIF est plafonné à 120 heures.

Ce plafond s'applique également aux salariés à temps partiel quel que soit le nombre d'années cumulées.

Les salariés entrant dans l'entreprise en cours d'année civile bénéficient au terme de leur première année d'un droit individuel à la formation, tout trimestre entamé étant validé.

Sont prises en compte pour le calcul du DIF, les périodes de suspension du contrat de travail pour cause :

- d'accident du travail,
- de maladie professionnelle,
- de congé de maternité,
- de congé de paternité,
- de maladie dans les conditions prévues par la convention collective, assimilant dans certains cas et conditions celle-ci à du temps de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés,
- de congé d'adoption,
- de congé de présence parentale,
- de congé de soutien familial,
- de congé parental d'éducation.

En cas d'année civile incomplète, le salarié bénéficie d'un DIF intégrant les droits acquis prorata temporis entre la date d'embauche et la fin de la première année civile, calculé sur la base de 5 heures par trimestre. Celui-ci pourra être mise en œuvre au terme de l'année civile suivant la date d'entrée.

5.1.2

DIF et Contrat à durée déterminée

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée bénéficient du DIF calculé prorata temporis après 4 mois consécutifs ou non sous contrat à durée déterminée au cours des 12 derniers mois. L'employeur est tenu d'informer le salarié de ses droits à ce titre.

Lorsque le salarié satisfait à la condition d'ancienneté de quatre mois, le droit est calculé prorata temporis à raison de 2 heures par mois, tout mois entamé étant validé.

L'OPACIF dont relève l'entreprise assure la prise en charge des frais de formation, de transport et d'hébergement ainsi que de l'allocation de formation due à ces salariés.

Le départ du salarié dans le cadre du DIF est subordonné à l'acceptation du dossier par l'OPACIF auprès duquel le salarié fait sa demande.

5.1.3

Information des salariés

Les employeurs sont tenus d'informer leurs salariés chaque année ou à l'issue de chaque période pour les salariés en contrat à durée déterminée, du total de leurs droits acquis au titre du droit individuel à la formation.

Cette information prendra la forme d'un relevé de droits acquis remis en même temps que le bulletin de paye du mois de décembre.

Article 5.2

Utilisation du DIF

La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié, en liaison avec son entreprise. Le choix de l'action ou des actions de formations suivies dans le cadre du DIF est arrêté, après accord formalisé entre le salarié et l'employeur, en tenant compte des priorités définies à l'article 5.3.

Les actions de formation pourront être réalisées pendant et/ou en dehors du temps de travail effectif. Les conditions seront définies dans la convention conclue entre le salarié et l'employeur.

Le choix de l'action de formation envisagée, est arrêté par accord écrit du salarié et de l'employeur. Ce dernier dispose d'un délai d'un mois pour notifier sa réponse lorsque le salarié prend l'initiative de faire valoir ses droits à la formation. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation.

La demande du salarié doit être déposée au moins deux mois avant le début de l'action. Elle doit comporter les mentions suivantes :

- nature de l'action de formation selon la typologie définie à l'article 2.1 ;
- intitulé de l'action, programme souhaité et dénomination du prestataire ;
- modalités de déroulement de l'action ;
- durée de l'action ;
- dates de début et de fin de l'action ;
- coût de l'action ;
- lieu de formation ;
- heures de formation.

A **Accord de l'employeur**

Si l'employeur accepte la demande du salarié, l'employeur et le salarié formalisent leur accord par un écrit relatif à la mise en œuvre du DIF contenant notamment les éléments suivants :

- le programme de la formation,
- l'objet, le coût, le lieu, la durée, les dates de début, de fin et les horaires de la formation,
- les modalités de réalisation (pendant, et/ou hors temps de travail).

L'OPCA prend en charge les frais pédagogiques de la formation dans les conditions définies à l'article 5.4.

B **Désaccord**

Si l'employeur n'est pas d'accord sur le choix de l'action de formation, il indique au salarié les raisons de son refus dans sa réponse écrite.

Lorsque, durant deux années civiles consécutives, le salarié et l'employeur sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du DIF, et dès lors que la demande a été exprimée sur le même thème de formation, la formation peut se dérouler en dehors du temps de travail dans le cadre d'un financement assuré par l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation (OPACIF) dont relève l'entreprise dans les conditions suivantes :

L'OPACIF assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation, sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par ledit organisme.

Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser à cet organisme le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du DIF et les frais de formation calculés conformément aux dispositions des articles L. 6323-14 et L. 6323-16 du Code du travail et sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation mentionnés à l'article L. 6332-14 du Code du travail.

Les droits correspondants à la durée de la formation sont déduits des droits acquis par le salarié au titre du DIF.

Article 5.3 **Actions prioritaires**

Les parties définissent comme prioritaire dans le cadre du DIF :

- Les actions de promotion individuelles notamment par l'élargissement du champ professionnel d'activité, la polyvalence ou l'autonomie ;
- Les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances, de transmission d'expérience ;
- les actions d'adaptation aux évolutions et mutations de production, industrielles ou technologiques ;
- Les actions permettant d'acquérir ou d'élargir une qualification :
 - soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du Code de l'éducation ;
 - soit reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de branche ;
 - soit figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle ;

Les thèmes couverts sont définis à l'Annexe 1 du présent accord.

Dans le cadre de ces actions de formation, l'entreprise dépose auprès de l'OPCA compétent une demande de prise en charge des dépenses de formation afférentes à l'action de formation.

L'organisme informe l'employeur et le salarié de la prise en charge de l'action de formation au titre du DIF du sala-

rié.

Article 5.4 **Modalités financières**

Les frais de formation et d'accompagnement, ainsi que les éventuels frais de transport et de repas correspondants 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.

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 égale à 50 % de sa rémunération nette de référence et n'est pas soumise aux cotisations légales et conventionnelles dues par l'employeur et le salarié au titre des rémunérations. Le montant de l'allocation de formation versée au salarié est imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle continue de l'entreprise.

Pendant la durée de ces formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et des maladies professionnelles.

Sans préjudice de l'alinéa précédent, quand les actions de formation relèvent des priorités telles que définies à l'article 5.3 du présent accord, les frais pédagogiques dans la limite de 25 €/heure sont pris en charge par l'OPCA au titre de la professionnalisation.

Article 5.5 **Droits du salarié en cas de rupture du contrat de travail**

5-5.1 **DIF mis en œuvre pendant le préavis**

En cas de licenciement non consécutif à une faute lourde et si le salarié en fait la demande avant la fin du préavis, la somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF et non utilisées, multipliée par le montant forfaitaire prévu par décret, permet de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. À défaut d'une telle demande, la somme n'est pas due par l'employeur.

L'employeur précise dans la lettre de notification du licenciement (sauf faute lourde) les droits acquis par le salarié au titre de son DIF et la possibilité offerte au salarié de demander avant la fin du préavis une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

Lorsque l'action est réalisée pendant l'exercice du préavis, elle se déroule pendant le temps de travail.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF sous réserve que l'action soit engagée avant la fin du préavis.

En cas de départ en retraite, les droits acquis au titre du DIF sont utilisables jusqu'au terme du contrat de travail.

Le salarié doit faire sa demande à l'employeur par écrit avant la fin du préavis, que le préavis soit travaillé ou qu'il y ait eu dispense d'exécuter le préavis par l'employeur.

5-5.2 **Portabilité du DIF**

En cas de rupture non consécutive à une faute lourde ou d'échéance à terme du contrat de travail qui ouvrent droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, la somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF et non utilisées, y compris dans le cas défini à l'article 5-5-1, multiplié par le montant forfaitaire visé au deuxième alinéa de l'article L. 6332-14 du Code du travail, est utilisée dans les conditions suivantes :

A

Lorsque le salarié en fait la demande auprès d'un nouvel employeur (qui ne relève pas du champ d'application de la convention collective ou du champ d'application des conventions collectives des branches signataires de l'accord interbranches relatif à la professionnalisation et au DIF dans les industries alimentaires), au cours des deux années suivant son embauche, la somme permet de financer soit, après accord de l'employeur, tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, soit, sans l'accord de l'employeur, tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation relevant des priorités définies par accord collectif dans le champ d'activité du nouvel employeur. Lorsque le salarié et l'employeur sont en désaccord, l'action se déroule hors temps de travail et l'allocation visée à l'article L. 6321-10 du Code du travail n'est pas due par l'employeur.

Le paiement de la somme est assuré par l'organisme paritaire collecteur agréé dont relève l'entreprise dans laquelle le salarié est embauché.

B

Lorsque le salarié en fait la demande auprès d'un nouvel employeur (qui relève du champ d'application de la convention collective ou du champ d'application des conventions collectives des branches signataires de l'accord interbranches relatif à la professionnalisation et au DIF dans les industries alimentaires), au cours des cinq années suivant son embauche, la somme permet de financer soit, après accord de l'employeur, tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, soit, sans l'accord de l'employeur, tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation relevant des priorités définies par accord collectif dans le champ d'activité du nouvel employeur. Lorsque le salarié et l'employeur sont en désaccord, l'action se déroule hors temps de travail et l'allocation visée à l'article L. 6321-10 du Code du travail n'est pas due par l'employeur.

Le paiement de la somme est assuré par l'organisme paritaire collecteur agréé dont relève l'entreprise dans laquelle le salarié est embauché.

C

Lorsque le demandeur d'emploi en fait la demande, la somme permet de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. La mobilisation de la somme a lieu en priorité pendant la période de prise en charge de l'intéressé par le régime d'assurance-chômage. Elle se fait après avis du référent chargé de l'accompagnement de l'intéressé.

Le paiement de la somme est assuré par l'organisme paritaire collecteur agréé dont relève la dernière entreprise dans laquelle il a acquis des droits. Elle est imputée au titre de la section professionnalisation.

Chapitre 6

Le congé individuel de formation - CIF

Article 6.1

Financement

Les entreprises relevant de la présente convention versent la contribution obligatoirement affectée au financement du congé individuel de formation des salariés au fonds de gestion du congé individuel de formation régional (Fongécif) duquel elles relèvent.

Il en est de même pour la contribution complémentaire destinée à financer le congé individuel de formation des salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée. Cela concerne notamment les salariés titulaires d'un contrat saisonnier.

Les entreprises à établissements multiples versent cette contribution aux fonds de gestion du congé individuel de formation régionaux dont relèvent leurs différents établissements.

Article 6.2

Définition et règles d'utilisation

6.2.1

Définition

Le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre, à son initiative et à titre individuel, des actions de formation de son choix, indépendamment de sa participation aux actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise ou mises en œuvre au titre du droit individuel à la formation ou des périodes de professionnalisation.

6.2.2

Règles d'utilisation

Le DIF peut s'exercer dans le cadre d'un CIF, lorsque durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur l'action de formation du DIF. Le Fongécif compétent et agréé assure par priorité la prise en charge financière de l'action de formation qui a fait l'objet du désaccord, sous réserve que l'action corresponde aux priorités et aux critères définis par ce dernier.

Dans ce cas, l'employeur verse à cet organisme le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du DIF et les frais de formation, selon le barème forfaitaire suivant : 10 € par heure de formation.

Les formations effectuées par les salariés en contrats saisonniers sous CIF-CDD pourront permettre de faciliter l'intégration définitive de ces salariés chaque fois qu'un poste sera disponible. À compétence égale, la candidature de salariés saisonniers ayant suivi une formation dans le cadre d'un CIF-CDD sera étudiée en priorité.

Les coordonnées du Fongécif régional seront fournies aux salariés sous contrat à durée déterminée avec la remise du bordereau individuel d'accès à la formation (BIAF).

Chapitre 7

Le contrat de professionnalisation

Article 7.1 **Bénéficiaires**

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus sans qualification professionnelle ou qui souhaitent compléter leur formation initiale,
- aux demandeurs d'emplois de 26 ans et plus dès lors qu'un parcours de professionnalisation est nécessaire pour favoriser le retour vers l'emploi.

En raison de l'alternance, le contrat de professionnalisation concourt à favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle de leurs bénéficiaires, par l'acquisition d'une qualification, mais également par l'occasion de nouer ou renouer un contact avec un environnement professionnel.

Le contrat de professionnalisation permet d'acquérir une des qualifications :

- soit, enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP),
- soit, reconnue dans les classifications de la convention collective de la branche,
- soit, figurant sur une liste établie par la CPNEFP de branche.

Le contrat de professionnalisation n'a pas vocation à faire concurrence au contrat d'apprentissage. Le recours systématique au contrat d'apprentissage sera recherché chaque fois que le salarié concerné sera éligible à ce type de contrat et que la formation objet du contrat sera proposée sur le bassin d'emploi concerné.

Un tuteur est désigné ou une équipe tutorale est désignée par l'employeur parmi les volontaires, dans le respect des dispositions légales pour accueillir le salarié dans l'entreprise, afin de veiller notamment à l'adéquation des activités confiées au sein de l'entreprise avec la formation poursuivie. L'employeur veille à ce que les tuteurs bénéficient ou aient déjà bénéficié d'une formation.

Les dépenses liées à l'exercice de la fonction tutorale, à savoir les rémunérations et cotisations, contributions sociales obligatoires et frais de transport, peuvent être prises en charge, dans la limite des fonds disponibles, par l'OPCA, dans la limite de 230 € par mois et par tuteur pour 6 mois au plus.

Ce montant est majoré de 50 % :

- lorsque le tuteur est âgé de 45 ans ou plus
- ou lorsque le contrat de professionnalisation concerne une personne sans qualification ou bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail (contrat unique d'insertion).

Les dépenses liées à la formation des tuteurs peuvent également être prises en charge par l'OPCA dans la limite de 15 € par heure, de 40 heures et des fonds disponibles de l'OPCA.

Article 7.2 **Nature du contrat**

Le contrat peut être à durée déterminée ou indéterminée. L'action de professionnalisation qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée ou l'action de professionnalisation qui se situe au début du contrat à durée indéterminée est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois.

Toutefois, cette durée peut être augmentée jusqu'à 24 mois pour les personnes âgées 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 et pour les bénéficiaires du RSA, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion,

Cette durée peut aussi être augmentée jusqu'à 24 mois lorsque la nature des qualifications visées, définie par la CPNEFP et validée par la commission sociale paritaire, l'exige.

Renouvellement du contrat à durée déterminée :

Le contrat peut être renouvelé une fois pour la durée nécessaire, dans les conditions prévues à cet article, si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée en raison :

- de l'échec aux épreuves d'évaluation ou d'examen,

-
- de la maladie,
 - de la maternité,
 - d'un accident du travail,
 - de la défaillance de l'organisme de formation,
 - de la maladie professionnelle.

Le contrat peut également être renouvelé une fois si le bénéficiaire, ayant obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire.

Toutes les formations qui donnent lieu en priorité à une participation financière de l'OPCA, peuvent être dispensées sur une durée allant jusqu'à 24 mois.

Article 7.3

Nature de la formation

L'employeur s'engage, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, à fournir au titulaire du contrat une activité professionnelle en relation avec l'objectif de professionnalisation et à lui assurer une formation qui lui permette d'accéder à une qualification professionnelle. Les actions d'évaluation, de professionnalisation, d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée comprise entre 20 %, sans être inférieure à 150 heures, et 40 % de la durée totale du contrat de professionnalisation notamment pour les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire ou qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ou pour ceux qui visent des formations diplômantes ou qualifiantes.

Article 7.4

Les frais de formation

Donnent lieu en priorité, à participation financière de l'OPCA, les diplômes, titres à finalité professionnelle ou qualifications professionnelles suivants :

- Les diplômes CAP, BEP, Bac Pro, BTS, Licences Professionnelles inscrits au répertoire national des certifications professionnelles nonobstant les dispositions de l'article 7.1, 4^{ème} paragraphe, et à l'exclusion des Certificats de Qualification Professionnelle tels qu'ils résultent des dispositions de la Convention collective nationale ;
- le Titre professionnel de «Conducteur(trice) du transport routier de marchandises sur porteur» délivré par le Ministère chargé de l'emploi ;
- les formations qualifiantes qui ont recours dans leur parcours pédagogique aux outils de formation créés par la branche professionnelle et/ou à l'initiative de l'OPCA de branche.

La prise en charge par l'OPCA des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation se fera, en fonction des ressources financières de l'OPCA, sur la base horaire suivante :

- 20,00 € pour les niveaux V et VI (grille éducation nationale - Cf. Annexe 2)
- 10,00 € pour les niveaux I à IV (grille éducation nationale)

Les dépenses exposées par l'entreprise au-delà des montants pris en charge par l'OPCA au titre de la professionnalisation peuvent être financées au titre de la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue dans le cadre du plan de formation.

Article 7.5

Rémunération

Les titulaires du contrat de professionnalisation de moins de 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de la période de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération minimale établie sur une base annuelle qui ne peut être inférieure à :

→ pendant la première moitié du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation en cas d'un contrat à durée indéterminée :

- 60 % du SMIC pour les bénéficiaires âgées de moins de 21 ans ;
- 75 % du SMIC pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus.

Ces rémunérations sont majorées dès lors que le bénéficiaire est au moins titulaire d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau pour atteindre :

- 70 % du SMIC pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans ;
- 85 % du SMIC pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus.

→ Pendant la seconde moitié du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation en cas d'un CDI :

- 80 % de la rémunération minimale conventionnelle d'entreprise ou, à défaut, de branche, prévue pour le poste

effectivement occupé pendant cette professionnalisation, sous réserve que celle-ci soit au moins égale à 85 % du SMIC.

Lorsque le salarié a plus de 26 ans, la rémunération ne peut être inférieure au SMIC ni à 90 % de la rémunération conventionnelle d'entreprise ou, à défaut, de branche, prévue pour le poste effectivement occupé pendant cette professionnalisation.

Les salariés de 45 ans et plus percevront la rémunération minimale conventionnelle d'entreprise ou, à défaut de branche, prévue pour le poste effectivement occupé, pendant l'action de professionnalisation (CDD ou CDI).

Article 7-6

Poursuite du financement du contrat de professionnalisation en cas de rupture anticipée du contrat non imputable à son bénéficiaire

En cas de rupture anticipée du contrat de professionnalisation d'une durée au moins égale à 12 mois, l'OPCA poursuivra le financement de la formation pendant 3 mois si le bénéficiaire n'est pas à l'origine de la rupture, sauf en cas de faute grave ou lourde.

Article 7-7

Accueil et suivi des bénéficiaires des actions de professionnalisation

Les parties du présent accord considèrent que l'exercice du tutorat doit être renforcé pour contribuer à la réussite des contrats et périodes de professionnalisation, et de manière plus générale, au développement de la transmission des compétences au sein de l'entreprise.

Tuteur

L'exercice du tutorat se fait sur la base du volontariat. Le tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Dans les entreprises de moins de 20 salariés, l'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Formation

Dans le cadre de l'exercice du tutorat, le salarié bénéficie d'une formation spécifique incluant des objectifs pédagogiques et des éléments de programme liés à l'exercice de ladite fonction. Cette formation fera l'objet d'un cahier des charges qui sera finalisé par la commission paritaire de l'emploi (groupe technique paritaire).

Ces formations sont prises en charge par l'OPCA dans la limite des fonds disponibles.

Missions du tuteur

Le tuteur a pour mission :

- d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation,
- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel,
- 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,
- et le cas échéant, de participer à l'évaluation des acquis.

De plus, le tuteur est informé des actions de formation (contenu, processus...) réalisées par l'organisme de formation.

Les noms des tuteurs sont portés à la connaissance du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Une fois par an, l'entreprise présente au comité d'entreprise à défaut aux délégués du personnel le bilan des actions qui auront été menées dans le cadre de l'insertion des jeunes et des missions confiées aux tuteurs.

Exercice du tutorat

Afin d'exercer les missions qui lui sont confiées pour le suivi des salariés, le tuteur dispose du temps nécessaire, dans le cadre de ces horaires de travail.

Les entreprises tiendront compte, dans l'organisation du travail des tuteurs, des responsabilités particulières qui leur sont confiées dans la formation pratique des bénéficiaires des actions de professionnalisation.

Ainsi, l'entreprise prendra les mesures d'organisation et d'aménagement de la charge de travail nécessaires et compatibles à l'accomplissement de la mission du tuteur.

Qu'il soit employeur ou salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément sa mission à l'égard de plus de deux salariés.

Valorisation du tutorat

Les parties signataires entendent valoriser et reconnaître les missions exercées dans le cadre du tutorat. Ainsi, celui-ci sera pris en compte dans le cadre de la gestion de carrière des tuteurs.

Chapitre 8

Période de professionnalisation

Article 8.1 **Bénéficiaires**

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée.

Elles sont ouvertes aux catégories de salariés suivantes :

- aux salariés dont la qualification n'est plus en adéquation au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail, dans le cadre des priorités définies à l'annexe 1 du présent accord,
- aux salariés victime d'un accident de travail ayant entraîné un arrêt de travail supérieur à un an, au cours d'une période comprise dans les 12 mois suivants sa reprise de travail,
- aux salariés qui comptent vingt années d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie,
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise,
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental,
- aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du Code du travail.

Article 8.2 **Rôle de la CPNEFP**

La CPNEFP définira les objectifs des actions de formation, en prenant en compte les besoins de l'économie et de l'emploi prévisibles à court ou moyen terme, ainsi que les travaux de l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications (OPMQ).

Article 8.3 **Conditions au départ en formation**

Le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord du chef d'entreprise ou du responsable de l'établissement dépasser 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de rétablissement.

Dans l'entreprise ou l'établissement de moins de cinquante salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé, dans un délai maximum d'un an, lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée au titre des périodes de professionnalisation d'au moins deux salariés.

Article 8.4 **Modalités**

L'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements réciproques auxquels ils souscrivent si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Les actions de formation de la période de professionnalisation sont réalisées prioritairement pendant le temps de travail, en particulier pour les salariés les moins qualifiés.

Elles peuvent également se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative :

- du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation;
- de l'employeur après accord écrit du salarié, en application de l'article L. 6321-6 du Code du travail.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail ouvrent droit au versement de l'allocation de formation prévue par la loi.

Article 8.5 **Prise en charge des frais de formation**

Donnent lieu en priorité, à participation financière de l'OPCA, les diplômes, titres à finalité professionnelle ou qualifications professionnelles suivants :

- les Certificats de Qualification Professionnelle reconnus par la branche professionnelle, ainsi que les titres et diplômes universitaires créés à l'initiative de la branche professionnelle ;
- les diplômes CAP, BEP, Bac Pro, BTS, Licences Professionnelles inscrits au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- le Titre professionnel de «Conducteur(trice) du transport routier de marchandises sur porteur» délivré par le Ministère chargé de l'emploi ;

— les permis de conduire autres que le B accompagnés de la Formation Initiale Minimale Obligatoire (FIMO), ou pour les chauffeurs de remorque de la Formation Initiale Minimale Obligatoire (FIMO) du Transport Public routier de marchandises dès lors que l'obtention de ceux-ci a pour conséquence le reclassement du salarié concerné par la période de professionnalisation ;

— les formations qualifiantes qui ont recours dans leur parcours pédagogique aux outils de formation créés par la branche professionnelle et/ou à l'initiative de l'OPCA de branche.

La prise en charge par l'OPCA des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation se fera, en fonction des ressources financières de l'OPCA, sur la base d'un forfait horaire de 25,00 € par stagiaire.

Les dépenses exposées par l'entreprise au-delà des montants pris en charge par l'OPCA au titre de la professionnalisation peuvent être financées au titre de la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue dans le cadre du plan de formation.

Les dépenses liées à l'exercice de la fonction tutorale, à savoir les rémunérations et cotisations, contributions sociales obligatoires et frais de transport, sont financées, dans la limite des fonds disponibles, par l'OPCA, dans la limite de 230 € par mois et par bénéficiaire pour 6 mois au plus.

Les dépenses liées à la formation des tuteurs peuvent également être prises en charge, dans la limite des fonds disponibles, par l'OPCA dans la limite de 15 € par heure et de 40 heures.

Chapitre 9

Accompagnement individualisé du salarié

Article 9.1

Entretien professionnel

Pour lui permettre d'être acteur de son évolution professionnelle, tout salarié ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise pourra prétendre, à l'initiative de l'entreprise ou à son initiative, à un entretien professionnel tous les deux ans. Cet entretien a pour finalité de permettre à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise, de ses aptitudes et en fonction de la situation de l'entreprise.

Les modalités d'organisation de ces entretiens seront définies par le chef d'entreprise en collaboration avec les Institutions représentatives du personnel.

Le salarié devra être prévenu de la date de l'entretien au moins deux semaines à l'avance et disposer d'éléments d'information suffisants afin de lui permettre de s'y préparer ; il sera, à cette fin, informé notamment sur l'objet, le contenu de l'entretien et ses modalités de suivi.

Au cours de l'entretien, sont abordés notamment les points suivants :

— Les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle.

— L'identification des objectifs de professionnalisation qui pourraient être définis au bénéfice du salarié pour lui permettre d'améliorer ses compétences ou de renforcer sa qualification.

— L'identification du ou des dispositifs de formation auxquels il pourrait être fait appel en fonction des objectifs retenus.

— Les initiatives du salarié pour l'utilisation de son droit individuel à la formation.

L'entretien donne lieu à la rédaction d'un document rappelant les principaux points évoqués et, le cas échéant, les actions de formation proposées pour permettre la réalisation des objectifs identifiés lors de cet entretien.

Le refus du salarié ou son renoncement à participer à l'entretien professionnel ne peut en aucun cas être constitutif d'une faute professionnelle.

Article 9.2

Bilan de compétences

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45^{ème} anniversaire, tout salarié pourra bénéficier, 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. La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée, en priorité et à la demande du salarié, par le dispositif du CIF ou par celui du DIF.

Le bilan de compétences contribue à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel pouvant donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation.

Article 9.3

Passeport formation

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles acquises, soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles.

Dans cette perspective, les parties signataires du présent accord souhaitent que chaque salarié puisse, à son initiative, établir «son passeport formation» qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.

Ce «passeport formation» recense notamment :

- Les diplômes et les titres obtenus au cours du cursus de formation initiale.
- Les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise.
- Les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certification de qualification, obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience.
- La nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle continue.
- Les activités tutorales exercées.
- Le ou les emplois tenus dans une même entreprise dans le cadre d'un contrat de travail et les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois.
- Dans une annexe et avec l'accord du salarié, les décisions en matière de formation qui seraient prises lors d'entretiens professionnels et de bilans de compétences dont il a bénéficié.

L'entreprise communiquera régulièrement auprès des salariés sur le passeport formation.

À l'issue de chaque stage de formation, qualifiante ou non qualifiante, l'entreprise tiendra à la disposition du salarié les documents nécessaires à l'actualisation du passeport formation.

Chapitre 10

Dispositions particulières liées à certaines actions de formation

Article 10.1

Priorité des bénéficiaires des formations qualifiantes ou diplômantes

Les entreprises s'engagent à compétences acquises identiques, à examiner en priorité la candidature de ces salariés aux postes disponibles dans l'entreprise.

Article 10.2

Clause de dédit de formation

Pour les formations de longue durée particulièrement coûteuses, lorsque les entreprises consacrent à la formation de leurs salariés un montant égal ou supérieur aux dépenses imposées par la législation, il pourra être prévu une clause de «dédit formation». Cette clause concernera des formations d'une durée minimale de 70 heures. La durée de la période d'attachement sera définie comme suit :

- de 70 à 160 heures de formation : 6 mois ;
- de 160 à 220 heures de formation : 12 mois ;
- de 220 à 280 heures de formation : 18 mois.

La pénalité financière éventuelle sera déterminée par écrit avant le départ en formation du salarié, et sera au plus égale au prorata temporis du coût de la formation sur la période restant à courir entre la fin de la période d'attachement et la date de départ volontaire du salarié. Les éventuels versements seront affectés au financement d'actions du plan de formation.

Le dédit formation ne s'applique pas en cas de maladie grave, de longue maladie ou circonstance familiale nécessitant l'absence du salarié, ni en cas de rupture du contrat de travail du fait de l'employeur.

Article 10-3

Dispositifs de formation pouvant être mobilisés avant une embauche

La branche souhaite informer les entreprises des dispositifs de formation pouvant être mobilisés avant une embauche.

Article 10-3-1

Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective (POEC)

La Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective permet à plusieurs demandeurs d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins

identifiés par le conseil d'administration de l'organisme collecteur paritaire agréé sur proposition de la CPNEFP de branche.

Le contrat de travail qui peut être conclu à l'issue de la préparation opérationnelle à l'emploi collective est un contrat à durée indéterminée, un contrat de professionnalisation d'une durée minimale de douze mois, un contrat d'apprentissage ou un contrat à durée déterminée d'une durée minimale de douze mois.

La formation est financée par l'organisme collecteur paritaire agréé compétent. Pôle emploi et le FPSPP peuvent également contribuer au financement de la formation dans des conditions fixées par une convention avec l'organisme collecteur paritaire agréé.

Pour les demandeurs d'emploi âgés de moins de vingt-six ans, la formation peut être dispensée dans un centre de formation d'apprentis.

Article 10-3-2

Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle (POEI) et l'Action de Formation Préalable au Recrutement (AFPR)

La Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle permet à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise auprès de Pôle emploi. L'offre d'emploi est située dans la zone géographique privilégiée définie par le projet personnalisé d'accès à l'emploi du demandeur d'emploi. À l'issue de la formation, qui est dispensée préalablement à l'entrée dans l'entreprise, le contrat de travail qui peut être conclu par l'employeur et le demandeur d'emploi est un contrat à durée indéterminée, un contrat de professionnalisation d'une durée minimale de douze mois, un contrat d'apprentissage ou un contrat à durée déterminée d'une durée minimale de douze mois. Pôle emploi et l'OPCA financent une partie du coût de la formation.

L'Action de Formation Préalable au Recrutement remplit le même objet mais à l'issue de la formation, qui est dispensée préalablement à l'entrée dans l'entreprise, le contrat de travail qui peut être conclu par l'employeur et le demandeur d'emploi est un contrat de professionnalisation d'une durée minimale de six mois et maximale de douze mois ou un contrat à durée déterminée d'une durée minimale de six mois et maximale de douze mois ou un contrat de travail temporaire d'une durée minimale de six mois au cours des neuf mois suivant la formation si les missions sont en lien étroit avec l'action de formation. Pôle emploi finance une partie du coût de la formation.

Chapitre 11

Les partenaires de la formation

Article 11.1

Les instances représentatives du personnel

Le comité d'entreprise ou, à défaut les délégués du personnel dans les entreprises de moins de 50 salariés formulent à leur initiative et examinent à la demande du chef d'entreprise toute proposition de nature à améliorer les conditions de la formation professionnelle des salariés.

Ils interviennent notamment dans les domaines suivants :

- Les orientations de la formation professionnelle.
- Les contrats de professionnalisation.
- L'apprentissage et la formation des jeunes.

Article 11.2

Formation du personnel

Chaque membre du personnel appelé à participer, dans le cadre des dispositions légales conventionnelles, à la conception et au suivi des plans de formation dans l'entreprise, bénéficie d'une formation appropriée d'une durée maximale de 5 jours imputable sur le plan de formation.

Article 11.3

Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications (OPMQ)

Article 11.3-1

Objet

L'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications (OPMQ) a pour objet d'étudier la situation de l'emploi et son évolution ainsi que l'évolution des métiers et des qualifications dans le but notamment de guider la négociation collective. Compte tenu de la spécificité de la profession de Distributeur conseil hors domicile cet observatoire est à compétence nationale et exclusivement professionnelle.

Il devra permettre d'accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels.

L'Observatoire pourra développer des études conjointes avec la plateforme commune de statistiques et d'études qui sera créée avec les autres observatoires de la filière alimentaire.

11-3-2 Comité de pilotage

Le comité de pilotage paritaire est chargé, dans le cadre des missions définies à l'article 11-3-1 du présent accord, de :

- mettre en œuvre les orientations générales,
- assurer l'administration courante de l'observatoire,
- définir et contrôler les moyens nécessaires pour les études (budget, demande de financement...),
- conduire les appels d'offre et choisir les experts,
- suivre et valider les travaux.

Conformément à la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, le comité de pilotage paritaire est saisi par un avis de la CPNEFP de la branche.

Le comité de pilotage est composé d'un représentant de chaque organisation syndicale de salariés signataire de l'accord et d'un nombre équivalent de représentants patronaux.

Des suppléants pourront être désignés.

11-3-3 Travaux d'observation

Les travaux d'observations sur les métiers et les qualifications sont conduits par l'Observatoire avec l'appui d'OPCALIM et font l'objet d'une prise en charge financière sur le budget dévolu à l'Observatoire.

11-3-4 Publication des résultats

La Commission paritaire nationale de l'emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) est destinataire des travaux réalisés par l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications. Elle assure la communication des résultats, conclusions et recommandations auprès des chefs d'entreprises et des organismes professionnels du secteur des distributeurs conseils hors domicile et en détermine les modalités de diffusion.

Les résultats, ainsi que les conclusions et recommandations que l'Observatoire, Prospectif des Métiers et des Qualifications en tire en matière de formation professionnelle seront communiqués annuellement à OPCALIM.

Article 11-4 Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP)

La CPNEFP exerce les missions prévues par l'article 1 de l'accord du 12 juin 2012.

La CPNEFP est également chargée de suivre l'application du présent accord.

Dans les domaines de compétence prévus par les parties signataires, la CPNEFP a un rôle d'impulsion en définissant, complétant et actualisant les objectifs, priorités et actions de formation.

Elle a également pour rôle d'impulser les travaux de l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications, d'en examiner les résultats et de déterminer toutes mesures à prendre, notamment pour procéder à l'examen périodique de l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications dont elle est notamment chargée.

Chapitre 12 Formalisme

Article 12.1 Durée - Dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 5 ans renouvelable par tacite reconduction. Il sera déposé ainsi que ses avenants par la FNB.

Il annule et remplace les dispositions de même nature résultant de la Convention Collective Nationale.

Article 12.2 Suivi de l'accord

Les Organisations syndicales de salariés signataires de l'accord et la FNB se rencontreront dans un délai de deux

ans à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord pour procéder à un bilan de l'application de ce dernier.

Article 12.3 **Révision**

Le présent accord peut être révisé en tout ou partie par avenant, se substituant de plein droit aux stipulations du présent accord ou les complétant, notamment en cas de modification législative majeure.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties contractantes par lettre recommandée avec avis de réception. Elle doit être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés.

Les négociations débiteront le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 2 mois après la réception de la demande de révision.

Le présent accord restera en vigueur jusqu'à l'application de l'accord révisé.

Article 12.4 **Non dérogation**

Les accords d'entreprise, d'établissement et de groupe ne pourront déroger aux dispositions du présent accord que dans un sens plus favorable au salarié.

Article 12.5 **Dénonciation**

Le présent accord peut être dénoncé, en tout ou partie, dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du Code du Travail.

Article 12.6 **Date d'effet**

Les présentes dispositions entrent en vigueur au 1^{er} jour du mois civil suivant leur extension et en tout état de cause à compter du 1^{er} janvier 2014.

Annexe 1 : Domaines de formations prioritaires

Les actions prioritaires dans le cadre du DIF, évoquées à l'article 5.3 du présent accord, sont les suivantes :

Formation aux métiers de la distribution, commerce de gros :

- apprentissage du métier avec notamment connaissance des produits, de la relation clients ;
- qualité avec notamment installation et entretien tirage pression, machine à café ;
- hygiène et sécurité avec notamment secourisme, responsable sécurité ;
- logistique avec notamment le pilotage de l'activité logistique, les CACES ;
- transport avec notamment les permis, la FIMO, la FCO ;

Maintenance des équipements

Respect de l'environnement et prévention des risques professionnels :

- développement durable avec notamment les éco-gestes et l'éco-conduite ;
- la prévention des risques professionnels et les conditions de travail avec notamment secourisme, responsable sécurité ;

Gestion des entreprises :

- management ;
- ressources humaines ;
- achat, vente et marketing ;
- comptabilité, finances ;
- communication ;
- secrétariat ;

Adaptation et développement des compétences :

- transmission des savoirs et savoirs faire avec notamment tutorat ;
- compétences linguistiques ;
- alphabétisation et savoirs de base avec notamment écriture et calcul ;

Développement personnel

Informatique et traitement de l'information :

- réseaux ;
- informatique industrielle et automatismes ;
- bureautique avec notamment tableurs et traitements de textes ;
- informatique de gestion.

Annexe 2 : Définition des niveaux de l'éducation nationale

Niveau I : équivalent à un niveau Bac +5 ou plus

Niveau II : équivalent à un niveau Bac + 3 ou 4

Niveau III : équivalent à un niveau bac + 2 : BTS (brevet de technicien supérieur), DUT (diplôme universitaire de technologie),...

Niveau IV : équivalent au baccalauréat (général, technologique ou professionnel)

Niveau V : équivalent au CAP (certificat d'aptitude professionnelle) ou au BEP (brevet d'études professionnelles),...

Accord n° 2020/3 du 18 décembre 2020

[Étendu par arr. 17 déc. 2021, JO 1^{er} janv. 2022, applicable à compter de la date de la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension et pour une durée de deux ans]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FGA CFDT.

Préambule

Les parties signataires entendent réviser les dispositions conventionnelles existantes afin de prendre en compte les profondes évolutions législatives survenues depuis la loi du 5 mars 2014 et réaffirmer leur intention de maintenir une politique de formation dynamique au niveau de la branche.

Elles affirment l'importance de la formation professionnelle au sein de la branche des Distributeurs Conseils Hors Domicile dans ses objectifs intégrant l'évolution et la transformation des quatre filières de métiers identifiées que sont la filière Logistique, la filière Technique, la filière Commerciale et la filière Support, notamment quant à l'intégration des nouvelles technologies, du numérique et du digital ainsi que des mutations liées aux enjeux environnementaux et sociétaux des entreprises :

- qualification des salariés, développement des capacités et compétences des salariés en vue de leur maintien dans l'emploi, dans un contexte de perpétuelle évolution des techniques et des métiers,
- fidélisation et construction de leur parcours professionnel et évolution de carrière,
- renforcement de l'attractivité du secteur,
- défense et promotion des métiers de la branche,
- facilitation de l'intégration des jeunes et amélioration de la gestion des âges (jeunes et seniors),
- dynamisation de la politique de l'emploi par le développement de la capacité des salariés à être acteurs majeurs de leur parcours professionnel,
- facilitation de l'accès aux dispositifs de formation professionnelle continue.

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a assigné de nouvelles priorités à la formation professionnelle, afin d'améliorer notamment la réponse aux besoins en compétences des entreprises et responsabiliser les actifs, sans distinction de statut. Pour y parvenir, le système de financement de la formation professionnelle, les acteurs mais aussi les dispositifs d'accès à la formation ont été entièrement repensés.

Au niveau de l'entreprise, le comité social et économique (CSE) formule à son initiative et examine à la demande du chef d'entreprise toute proposition de nature à améliorer les conditions de la formation professionnelle des salariés.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, en l'absence d'accord conclu en application de l'article L. 2312-19 du code du travail, le CSE est consulté chaque année :

— sur les orientations stratégiques de l'entreprise dans les conditions prévues à l'article L. 2312-24 sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ainsi que sur les orientations de la formation professionnelle et sur le plan de développement des compétences.

— Sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi dans les conditions prévues à l'article L. 2312-26.

Dans ce cadre, le CSE est notamment consulté en matière de formation professionnelle sur le programme pluriannuel de formation, les actions de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage et les conditions d'accueil en stage.

À cette fin, l'employeur met à la disposition du CSE les informations prévues à l'article L. 2312-26 du code du travail, au moyen de la base de données économiques et sociales, selon les conditions prévues par un accord, ou, à défaut, par l'article L. 2312-36. Il s'agit, notamment, des informations portant sur :

- le plan de développement des compétences,
- la mise en œuvre des entretiens professionnels prospectifs et rétrospectifs prévus à l'article 11,
- les contrats d'apprentissage et de professionnalisation,
- le compte personnel de formation.

Article préliminaire

Articulation avec les autres accords de la branche

Le présent accord de branche annule et remplace les dispositions des accords collectifs suivants :

- l'accord du 25 janvier 2000 portant création d'un groupe technique paritaire sur la formation professionnelle continue,
- l'accord du 12 juin 2012 relatif à la formation professionnelle,
- l'avenant du 27 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle continue dans le champ de la convention collective des distributeurs conseils de boissons hors domicile.

Le présent accord s'articule également avec les accords relatifs à l'égalité professionnelle, à l'insertion et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées, et s'inscrit dans les réflexions menées par la branche en vue de développer et d'enrichir le dialogue social.

Chapitre I

Acteurs de la formation professionnelle

Article 1

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

1.1

Rôle et missions

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) remplit les missions définies par les textes légaux, réglementaires et conventionnels en vigueur et notamment :

- En matière d'emploi :
 - permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi dans la branche ;
 - étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible ;
 - procéder ou faire procéder à toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi dans la branche ;
 - établir un rapport, au moins une fois tous les trois ans, sur la situation de l'emploi et son évolution dans les entreprises de la branche.
- En matière de formation, la CPNEFP a un rôle d'impulsion en définissant, en complétant et en actualisant les objectifs, priorités et actions de formation. Elle est plus précisément chargée de :
 - effectuer toutes démarches utiles auprès des organismes publics de placement en vue de concourir à l'embauche des jeunes à l'issue de leur formation ;
 - participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existant pour les différents niveaux de qualification ;
 - rechercher, avec les pouvoirs publics et les organisations intéressées, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;
 - formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles et notamment préciser, en liaison avec les orga-

nismes dispensateurs de formation, les critères de qualité et d'efficacité des actions de formation ainsi que les conditions d'évaluation des actions de formation ;

- recenser les besoins exprimés par les salariés et les entreprises en matière de formation professionnelle ;
- établir, une fois par an, un bilan des évolutions des actions de formation organisées au sein de la branche ;
- établir 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 a préalablement définis, notamment ceux liés au contenu des actions de formation et à leur valeur pédagogique ;
- promouvoir, dans le cadre défini ci-dessus, la politique de formation dans la profession ;
- définir et suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle.

La CPNEFP a également pour rôle de piloter les travaux de l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications, d'en examiner les résultats et de déterminer toutes mesures à prendre, notamment pour procéder à l'examen périodique de l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications dont elle est notamment chargée.

La CPNEFP joue également un rôle de concertation, d'étude et de proposition concernant la formation initiale, la conclusion de contrats d'objectifs avec l'État et les régions, la formation en alternance des jeunes, la mise en œuvre et les demandes éventuelles d'aides publiques en direction des entreprises ou de la profession.

La CPNEFP procède à l'élaboration des référentiels de certificats de qualification professionnelle (CQP), qui ont pour objet de valider des qualifications, notamment pour des jeunes en contrat de professionnalisation. Elle met en place et/ou fait évoluer, si besoin, des CQP et étudie l'opportunité de créer des passerelles entre les CQP de la branche et ceux d'autres branches regroupant des activités proches.

La CPNEFP sera préalablement consultée sur les projets de cofinancement au niveau de la branche notamment avec l'État, France compétences, la région ou l'OPCO.

La CPNEFP procède aussi périodiquement à l'examen :

- de l'évolution des diplômes et titres professionnels définis par les instances relevant des ministères concernés et notamment le ministère de l'éducation nationale et le ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;
- si nécessaire, du bilan de l'ouverture ou de la fermeture des centres de formation d'apprentis et sections d'enseignement technologique et professionnel et des sections de formation complémentaires, en concertation avec l'échelon régional ;
- des informations sur les actions de formation professionnelle (contenus, objectifs, validation) menées dans la profession.

La CPNEFP est également chargée de suivre l'application du présent accord (cf. article 27).

1.2 Composition

La CPNEFP est composée :

- d'un collège salarié comprenant un représentant de chaque organisation syndicale représentative dans le champ de la présente convention, étant entendu que chaque représentant pourra être, le cas échéant, accompagné par une tierce personne de l'organisation syndicale de salariés représentative ;
- d'un collège employeur comprenant un nombre de représentants égal à celui du collège salariés.

Ses membres sont désignés pour une durée indéterminée par chaque organisation composant les deux collèges.

En fonction des thématiques abordées, des experts extérieurs pourront être invités à participer aux réunions de la CPNEFP.

1.3 Présidence

Un président et un vice-président appartenant chacun à un collège distinct sont élus tous les 3 ans par leur collège respectif.

Au cas où le titulaire de l'un de ces postes vient à quitter cette fonction, le collège dont il émane pourvoit à son remplacement jusqu'à la fin du mandat restant à courir.

À chaque renouvellement, le poste de président est attribué au collège qui détenait le poste de vice-président et inversement.

Le président et le vice-président représentent ensemble la CPNEFP pour la tenue des réunions, la préparation et l'exécution des décisions de la CPNEFP. Ils préparent et arrêtent l'ordre du jour des séances. Le vice-président remplace le président en cas d'empêchement ponctuel de ce dernier.

Le Président ou Vice-Président signe les procès-verbaux qui seront proposés pour approbation lors de la réunion suivante de la CPNEFP.

Ils rendent compte chaque année de l'exécution de leur mandat.

1.4 Fonctionnement

Secrétariat

Le secrétariat de la commission est pris en charge par la Fédération Nationale des Boissons, dont le siège est situé, à la date de signature du présent accord : 49, rue de la Glacière, 75013 Paris.

Les convocations et l'ordre du jour sont envoyés huit jours avant la date de réunion.

Organisation des réunions

La CPNEFP se réunit au moins deux fois par an. Le calendrier prévisionnel des réunions de l'année N est arrêté paritairement en année N – 1.

Des réunions supplémentaires peuvent être organisées si nécessaire, soit sur convocation expresse conjointe du président et du vice-président, soit à la demande d'au moins la moitié des membres.

La participation et le vote par télécommunication ou visio-conférence peuvent être mis en place dans le cadre des réunions de la CPNEFP.

Les modalités de tenue de la réunion doivent être expressément précisées dans la convocation (présentiel et/ou à distance).

Les moyens utilisés doivent permettre l'identification des personnes, la retransmission continue et simultanée des échanges, ainsi que leur vote.

La feuille d'émargement/relevé de connexion précise la participation des membres à la réunion.

La mise en place d'un vote à distance doit permettre aux participants de disposer de moyens de discussion, d'échanges et de partage à distance sur le sujet concerné.

À l'issue du vote à distance, le résultat du vote est transmis dans les mêmes conditions que le compte rendu/relevé de conclusions de l'instance auquel il doit être intégré.

Décisions

Les décisions sont prises à la majorité des voix des membres présents ou représentés.

1.5 Groupe technique paritaire ad hoc

Dans le cadre des orientations qu'elle détermine, la CPNEFP peut, en tant que de besoin, décider par simple délibération de créer un ou plusieurs groupes techniques paritaires ad hoc, à durée déterminée, traitant d'une thématique qu'elle définit dans le champ de l'emploi ou de la formation professionnelle.

Article 2 Observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ)

2.1 Objet

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) a pour objet, notamment, d'étudier :

- la situation de l'emploi et son évolution ;
- l'évolution des métiers et des qualifications dans le but, notamment, de guider la négociation collective.

Compte tenu de la spécificité de la profession de distributeur conseil hors domicile, cet observatoire est à compétence nationale et exclusivement professionnelle.

Il devra permettre d'accompagner les entreprises et leurs institutions représentatives du personnel dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels.

Des études conjointes avec d'autres acteurs pourront être menées lorsque la CPNEFP estime qu'il existe un intérêt commun.

2.2 Travaux

Les travaux d'observation sur les métiers et les qualifications sont conduits par l'OPMQ avec l'appui de l'opérateur de compétences et font l'objet d'une prise en charge financière sur le budget dévolu à l'observatoire.

La CPNEFP assure la communication des résultats, conclusions et recommandations auprès des entreprises, des ins-

titutions représentatives du personnel (IRP) lorsqu'elles existent ainsi que des organismes professionnels du secteur des distributeurs conseils hors domicile et en détermine les modalités de diffusion.

Les études, les analyses et leurs synthèses sont publiées sur un site internet, accessible à tout public, dédié à l'OPMQ ainsi que sur tous autres sites jugés utiles à leur diffusion par la CPNEFP.

Les résultats ainsi que les conclusions et recommandations de l'OPMQ en matière de formation professionnelle seront communiqués annuellement à l'opérateur de compétences.

2.3

Financement

La CPNEFP détermine et transmet, chaque année, à l'OPCO désigné par la branche, les projets & travaux qu'elle entend conduire et/ou le montant de l'enveloppe financière qu'elle estime nécessaire à la prise en charge des études et des analyses de l'OPMQ. Ce montant tient compte des frais de communication et de diffusion des travaux et de leurs synthèses.

Dans le respect des dispositions législatives et réglementaires applicables, l'OPCO assure la prise en charge de l'ensemble de ces travaux, y compris les frais afférant à l'administration et l'évolution du site internet dédié à l'OPMQ.

Article 3

Opérateur de compétences

L'opérateur de compétences (OPCO) désigné par la branche a pour mission de prendre en charge :

- Les contrats d'apprentissage et de professionnalisation, les dépenses afférentes à la formation du tuteur et du maître d'apprentissage et à l'exercice de leurs fonctions ainsi que les actions de reconversion ou de promotion par l'alternance ;
- Les actions concourant au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés ;
- Pendant une durée maximale de deux ans, les coûts de formation engagés pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles.

Au-delà, l'opérateur de compétences assure également un rôle d'assistance auprès des entreprises :

- il délivre un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle et d'accompagner ces dernières dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité ;
- il assure la promotion des modalités pédagogiques multimodales, que sont les formations ouvertes et/ou à distance («FOAD») et les actions de formation en situation de travail («AFEST») auprès des entreprises.

L'OPCO garantit également l'appui à la branche pour l'analyse des évolutions, l'anticipation des métiers et des qualifications à prévoir, la création des certifications et la promotion des métiers.

Chapitre II

Orientations de la branche

Article 5

Objectifs et priorités de la formation professionnelle

5.1

Actions de formation des entreprises

La formation professionnelle a notamment pour objet :

- de permettre aux salariés d'acquérir des connaissances, compétences et plus généralement toute qualification professionnelle nécessaire pour maintenir leur employabilité et leur capacité à occuper un emploi ;
- de promouvoir l'adaptation, le développement et le perfectionnement permanents des connaissances et des compétences des salariés, en particulier dans le cadre de l'évolution technologique des entreprises et de la modification de leur environnement de travail ;
- de tenir compte, notamment, de l'évolution des connaissances et des compétences résultant de la digitalisation et du numérique ;
- de favoriser la promotion individuelle par l'accès aux différents niveaux de qualification professionnelle, particulièrement par des formations portant sur les connaissances générales et techniques des salariés ayant des niveaux de qualification 3 et inférieurs afin de faciliter leur insertion professionnelle ou leur requalification et de lutter contre l'illettrisme ;

— d'une façon plus générale, de développer toutes actions relevant du champ de la formation professionnelle ayant pour objectif d'élever les compétences professionnelles des salariés.

Afin de contribuer efficacement à ces objectifs, les parties signataires considèrent qu'il convient, quel que soit le dispositif dans lequel elles s'inscrivent, de mettre en œuvre prioritairement les formations :

- diplômantes dans les filières qualité, logistique, administrative et commerciale ;
- permis de conduire, FIMO, FCO, certificats d'aptitude à la conduite en sécurité dit CACES ;
- initiées par la branche professionnelle telles que «Logistique et commercialisation de boissons» et les certificats de qualification professionnelle (CQP) initiés ou reconnus ;
- entrant dans le cadre du socle de compétences et de connaissances et de lutte contre l'illettrisme ;
- visant l'amélioration des conditions de travail, le maintien de la santé et de la sécurité des salariés au travail et le management de la santé et la sécurité telles que, notamment, la prévention des risques professionnels, la PRAP, l'habilitation électrique, les gestes & postures ou encore les gestes barrières.

5.2

Démarches globales

Afin de tenir compte des évolutions rapides des activités du secteur et de l'accès plus difficile à la formation des salariés des TPE/PME employant moins de 50 salariés, qui constituent l'essentiel du tissu économique et social de la profession, des démarches globales de formation devront être particulièrement développées au niveau de l'ensemble de la profession, tendant à rendre accessibles au plus grand nombre de salariés de la branche les formations ayant trait aux techniques professionnelles spécifiques et aux évolutions du secteur.

Ces démarches globales devront prendre en compte les difficultés d'accès à la formation des très petites entreprises et de leurs salariés pour lesquels des démarches de formation à distance, reposant notamment sur les nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC), devront être particulièrement encouragées.

L'action de formation en situation de travail (AFEST) qui permet de former les salariés sur les lieux et temps de travail, par une mise en situation de travail, constitue également un outil à mobiliser.

Ces démarches globales devront faciliter la prise de conscience du plus grand nombre d'entreprises sur la nécessité d'investir dans la formation des salariés.

Devra également être recherchée la mise en œuvre d'outils pédagogiques et d'actions collectives permettant de démultiplier la formation auprès des entreprises, des fonctions ou des salariés qui accèdent plus rarement que d'autres à la formation, notamment les salariés les moins qualifiés des très petites entreprises.

Article 6

Certifications de branche

Au regard de l'importance et des enjeux de la formation professionnelle dans la profession, de l'évolution des métiers de la branche et de la nécessaire reconnaissance des acquis professionnels, les parties signataires réaffirment leur volonté de développer des formations débouchant sur des qualifications sanctionnées par des certificats de qualification professionnelle (CQP).

Les parties signataires conviennent de solliciter dès leur création l'enregistrement de chaque CQP au sein du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Un accord de branche relatif à la création et à la reconnaissance des certificats de qualification professionnelle est dédié spécifiquement aux CQP de la branche et précise notamment leurs modalités de création, de composition (blocs de compétences) et de révision de ces certifications de branche.

Article 7

Développement de l'alternance

Attachées au développement de l'alternance au sein de la branche, les parties signataires fixent comme objectif collectif à l'ensemble des entreprises de la branche d'atteindre le quota de 3,5 % d'alternants dans les effectifs au niveau de la branche d'ici cinq ans.

La CPNEFP y veillera, notamment en établissement annuellement un bilan du nombre d'alternants au sein des entreprises de la branche.

Article 8

Promotion de parcours de formation multimodaux

Les parties signataires encouragent les entreprises à mobiliser toutes les modalités de réalisation des actions de formation prévues par la loi afin de faciliter l'accès à la formation et l'acquisition de nouvelles compétences par les salariés, qu'il s'agisse de formation en présence d'un formateur interne ou externe, à distance, en situation de travail ou encore en parcours regroupant différentes formes d'apprentissage.

L'OPCO, dans ses missions d'appui et de conseil pour le développement de la formation professionnelle, appuiera les entreprises, et particulièrement les TPE-PME, dans le déploiement des nouvelles modalités pédagogiques.

La mise en œuvre d'une action de formation en tout ou partie à distance requiert :

- Une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner le bénéficiaire dans le déroulement de son parcours ;
- Une information du bénéficiaire sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne ;
- Des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action de formation.

La loi du 5 septembre 2018 consacre l'action de formation en situation de travail (dite AFEST) qui permet de former les salariés aux lieux et temps de travail, par une mise en situation de travail. Pour recourir à l'AFEST, l'entreprise doit prévoir :

- L'analyse de l'activité de travail afin de l'adapter à des fins pédagogiques le cas échéant ;
- La désignation d'un formateur pouvant exercer une fonction tutorale ;
- La mise en place de phases réflexives - distinctes de la mise en situation de travail, afin d'utiliser à des fins pédagogiques les enseignements tirés de la situation de travail - permettant d'observer et d'analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis de chaque mise en situation afin de consolider et d'explicitier les apprentissages ;
- Des évaluations spécifiques des acquis de la formation en cours ou à la fin de la formation.

Chapitre III

Financement de la formation professionnelle

Article 9

Participation légale des entreprises au financement de la formation professionnelle

En application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les entreprises s'acquittent selon leur taille de contributions dues au titre de la formation professionnelle et de l'alternance, composées de la taxe d'apprentissage, de la contribution à la formation professionnelle et de la contribution dédiée au financement du CPF des salariés en CDD pour les entreprises concernées. Le taux de ces contributions applicables d'une part aux entreprises de moins de 11 salariés et d'autre part aux entreprises à partir de 11 salariés est déterminé par les dispositions légales en vigueur.

Les entreprises qui le souhaitent peuvent, pour le même objet, effectuer des versements volontaires auprès de l'OPCO désigné par la branche, en contrepartie d'une offre de services spécifique.

Article 10

Contribution conventionnelle supplémentaire

Les parties signataires souhaitent favoriser la mise en œuvre d'une véritable politique de formation au sein de la branche DCHD.

En conséquence, en application des dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, les entreprises employant 11 salariés et plus devront verser à l'OPCO désigné par la branche une contribution conventionnelle supplémentaire égale à 0,05 % de leur masse salariale annuelle.

Ces sommes seront affectées prioritairement au développement de la politique de formation de branche professionnelle telle qu'elle est définie par la CPNEFP. Cette contribution pourra, par exemple, être notamment affectée au financement des actions suivantes :

- missions d'observation, d'anticipation et d'appui à la mise en œuvre de démarches de GPEC des entreprises et des territoires, notamment par la mise en œuvre d'actions de formation collectives ;
- développement d'une politique d'ingénierie de certification (dont modularisation) par la mise en œuvre de CQP définis par la CPNEFP de la branche en vue du développement des compétences des salariés et de la pérennité des emplois au sein de la Branche ;
- toute autre action visant au développement de la formation professionnelle définie par la CPNEFP et à nouer tout partenariat utile à la promotion du secteur et de ses métiers, à la sensibilisation, l'information et l'accompagnement des entreprises dans la mise en place de leur politique de formation.

Il lui appartiendra de communiquer les priorités de la branche à l'OPCO.

Les entreprises de moins de 11 salariés ne sont pas tenues de verser obligatoirement la contribution supplémentaire de 0,05 % de la masse salariale annuelle mais peuvent bénéficier des actions définies par la branche, dans la limite des fonds disponibles.

À échéance régulière définie par la CPNEFP, un bilan des actions financées et réalisées sera effectué avec l'OPCO, qui fournira à cet effet les données nécessaires demandées et définies par la CPNEFP de la branche.

À l'occasion du bilan de l'application de l'accord prévu à l'article 29, les parties signataires détermineront si les modalités de financement de la politique de branche devront être révisées.

Chapitre IV

Outils d'accompagnement et de gestion des parcours professionnels

Article 11

Entretien professionnel

Entretien professionnel

L'entretien professionnel est consacré aux perspectives d'évolution du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi, lui permettant d'être acteur de son évolution professionnelle. Cet entretien a pour finalité de faire le point avec le salarié sur les compétences, les qualifications, ses besoins en formation, sa situation et son évolution professionnelle. Ces temps d'échanges permettent ainsi d'orienter le salarié en termes de qualification et d'emploi notamment au regard des possibilités offertes dans l'entreprise.

Il ne s'agit pas d'un entretien d'évaluation du travail du salarié ni de l'entretien professionnel renforcé visé au II de l'article L. 6315-1 du code du travail. Il est également distinct des entretiens légaux obligatoires en matière de forfait en jours ou de télétravail.

L'entretien professionnel est également l'occasion de délivrer au salarié une information concernant la validation des acquis de l'expérience, l'activation par le salarié de son compte personnel de formation et les abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer, ainsi que le conseil en évolution professionnelle.

À l'occasion de son embauche, à défaut de stipulations différentes fixées par accord d'entreprise, chaque salarié est informé qu'il bénéficie tous les trois ans d'un entretien professionnel réalisé de façon distincte et préalablement au bilan professionnel.

L'entretien professionnel est réalisé au moins une fois tous les trois ans par l'entreprise. Les salariés qui le souhaitent pourront bénéficier à leur demande d'un entretien professionnel intermédiaire. Ces durées sont appréciées par rapport à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

L'entretien professionnel est par ailleurs proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du code du travail, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical. À l'initiative du salarié, cet entretien peut alors être organisé à une date antérieure à la reprise de poste. L'entretien professionnel qui se tient au retour de l'un de ces congés constitue le nouveau point de départ du délai de trois ans mentionné ci-dessus.

L'entretien professionnel se réalise pendant le temps travail effectif. Il appartient à l'entreprise de déterminer les modalités d'organisation des entretiens professionnels.

L'entretien donne lieu à la rédaction d'un document rappelant les principaux points évoqués et, le cas échéant, les actions de formation proposées pour permettre la réalisation des objectifs identifiés lors de cet entretien. Un exemplaire de ce document est remis au salarié.

Le refus du salarié ou son renoncement à participer à l'entretien professionnel ne peut en aucun cas être constitutif d'une faute professionnelle. Il ne pourra, dans ce cas, être reproché à l'employeur l'absence de tenue de l'entretien.

Bilan professionnel

Tous les six ans, l'employeur organise un bilan professionnel renforcé dit «rétrospectif» ayant pour objet de faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié sur la période des six dernières années. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Cet entretien, qui donne également lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années du/des entretien(s) professionnel(s) au(x)quel(s) il avait droit et d'au moins une action de formation non obligatoire.

Article 12

Conseil en évolution professionnelle

Tout salarié de la branche peut bénéficier du conseil en évolution professionnelle (CEP) dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation des parcours professionnels.

Le salarié est informé de cette possibilité par son employeur à l'occasion de l'entretien professionnel.

Le CEP propose un accueil individualisé et adapté au besoin de la personne ainsi qu'un accompagnement personnalisé à la mise en œuvre de son projet d'évolution professionnelle.

La démarche du CEP doit permettre au bénéficiaire de disposer d'un temps d'écoute, de recul et d'appui sur sa situation professionnelle afin :

- d'exprimer sa demande et de clarifier son besoin ;
- d'accéder à une information personnalisée et pertinente ;
- d'élaborer une stratégie d'évolution lui permettant de construire ou de définir son projet professionnel ;
- de vérifier la faisabilité et la pertinence de son projet au regard notamment de sa situation, de son environnement professionnel, des besoins des territoires et des tendances socio-économiques ;
- d'identifier, le cas échéant, les compétences ou les qualifications à faire reconnaître, à acquérir ou à développer ;
- d'identifier les ressources et les appuis favorisant la mise en œuvre de son projet (dispositifs, prestations complémentaires, financement ...)
- de formaliser sa stratégie d'évolution ;
- d'être soutenu tout au long de la mise en œuvre de sa stratégie.

Article 13

Bilan de compétences

Le bilan de compétences contribue à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel pouvant donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation.

Le bilan de compétences est un outil qui aide le salarié à élaborer son projet professionnel. Il est à l'initiative du salarié et s'inscrit dans une démarche personnelle.

Sa mise en œuvre peut néanmoins découler d'une concertation entre le salarié et l'employeur notamment à l'occasion de l'entretien professionnel.

Le bilan de compétences est dispensé par un organisme habilité dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le salarié peut bénéficier d'un bilan de compétences dans le cadre de son CPF.

Article 14

Validation des acquis de l'expérience

Le dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE) constitue une opportunité à valoriser dans la branche, afin de permettre à chaque salarié de faire valider, au cours de sa vie professionnelle, les acquis de son expérience, notamment professionnelle, en vue de l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.

La CPNEFP veillera à l'information des entreprises, des salariés, des instances représentatives du personnel et des représentants syndicaux sur le dispositif de validation des acquis de l'expérience, notamment en vue de favoriser l'accès à ce dispositif pour tout salarié qui le souhaite.

L'employeur informera ses salariés, notamment à l'occasion des entretiens professionnels.

La VAE peut être réalisée, sur la demande du salarié, dans le cadre des dispositifs suivants :

- le congé VAE ;
- le plan de développement des compétences de l'entreprise;
- le compte personnel de formation (CPF).

Le salarié souhaitant mettre en œuvre une démarche de congé de VAE pendant son temps de travail, doit demander une autorisation d'absence à son employeur qui notifie sa réponse motivée selon les modalités et conditions définies par les textes en vigueur.

Afin de faciliter les démarches individuelles de validation des acquis de l'expérience, les salariés bénéficieront de 4 jours rémunérés à prendre en étroite concertation avec l'employeur en fonction de l'horaire de travail habituel pratiqué par le salarié dans l'entreprise, pour la préparation de leur dossier, de leur entretien ou de leur examen. Ces droits s'entendent sur la base de la durée légale du travail à temps plein et sont proratisés le cas échéant.

Toute personne qui souhaite recourir à un service d'accompagnement pour la VAE bénéficie d'une information sur les conditions d'accueil, les modalités et méthodes utilisées par l'organisme intervenant et sur la formation et la qualification des accompagnateurs. Toute personne dont la candidature a été déclarée recevable peut bénéficier d'un accompagnement dans la préparation de son dossier et de son entretien avec le jury en vue de la VAE.

Article 15

Passeport orientation, formation et compétences

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles acquises soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles.

Dans cette perspective, les parties signataires du présent accord souhaitent que chaque salarié puisse, à son initiative, établir son «passeport orientation, formation et compétences», qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.

Ce passeport orientation, formation et compétences recense notamment :

- les diplômes et les titres obtenus au cours du cursus de formation initiale ;
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;
- les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certification de qualification, obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience ;
- la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle continue ;
- les activités tutorales exercées ;
- le ou les emplois tenus dans une même entreprise dans le cadre d'un contrat de travail et les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois ;
- dans une annexe et avec l'accord du salarié, les décisions en matière de formation qui seraient prises lors d'entretiens professionnels et de bilans de compétences dont il a bénéficié.

L'entreprise communiquera régulièrement auprès des salariés sur le passeport orientation, formation et compétences.

À l'issue de chaque stage de formation, qualifiante ou non qualifiante, l'entreprise tiendra à la disposition du salarié les documents nécessaires à l'actualisation du passeport orientation, formation et compétences.

Chapitre V

Dispositifs d'accès à la formation professionnelle

Article 16

Plan de développement des compétences

16.1

Élaboration du plan de développement des compétences

L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail et veille au maintien de leurs capacités à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il peut également proposer des formations qui participent au développement des compétences ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme et l'exclusion numérique.

Le plan de développement des compétences de l'entreprise relève de la responsabilité de l'employeur. Son élaboration doit tenir compte des orientations et du projet de formation professionnelle de l'entreprise.

Lors de l'élaboration du plan et en fonction de sa finalité, celui-ci s'efforcera de prendre en compte les demandes exprimées par les salariés et/ou par leurs représentants.

L'employeur ne doit pas fonder son choix sur un critère discriminatoire. Ainsi, il est interdit de tenir compte de l'origine du salarié, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation familiale ou de grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, à une nation ou à une prétendue race ou une religion, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme, de son lieu de résidence de son état de santé ou de son handicap (sauf inaptitude constatée par le médecin du travail), de sa particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, de sa perte d'autonomie, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de sa domiciliation bancaire.

Le comité social et économique (CSE) est consulté sur le plan de développement des compétences dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires, et notamment dans le cadre de sa consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise.

16.2

Formations obligatoires

Conformément aux dispositions du code du travail, les formations obligatoires conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires.

Ces formations ne correspondent pas nécessairement à des formations d'adaptation au poste de travail ou de maintien dans l'emploi, car si ces dernières constituent une obligation légale pour l'employeur, elles ne conditionnent pas nécessairement l'exercice d'une activité ou d'une fonction dans l'entreprise.

Les formations obligatoires doivent se dérouler pendant le temps de travail et donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié. Elles ne peuvent être comptabilisées au titre des actions à vérifier tous les six ans dans le cadre des bilans professionnels rétrospectifs.

À titre indicatif et de façon non exhaustive, constituent des formations obligatoires au sens des dispositions du code du travail et/ou de la réglementation applicable dans le domaine du transport routier notamment les formations suivantes :

- les formations relatives au transport de marchandises, notamment, à ce jour, la FIMO et la FCO,
- toute formation relative à la sécurité et santé au travail prescrite par le code du Travail,
- l'habilitation électrique.

16.3

Formations hors temps de travail

Les formations certifiantes - entendues comme les formations sanctionnées par une certification enregistrée au RNCP, l'acquisition d'un bloc de compétences, d'une telle certification ou une certification enregistrée au répertoire spécifique des certifications et habilitations (RSCH) - à l'exception de celles qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application des textes et conventions en vigueur - pourront être suivies en dehors du temps de travail dans la limite de 50 heures par an et par salarié. Ce plafond est porté à 3,1 % de la durée annuelle du travail pour le personnel au forfait jours.

Pourront également être suivies en dehors du temps de travail selon les mêmes limites les formations proposées en tout ou partie à distance.

Dans tous les cas, les formations proposées en dehors du temps de travail requièrent l'accord préalable du salarié, le refus de ce dernier ne pouvant donner lieu à aucune sorte de sanction de son employeur.

Dans le cas où le suivi d'une formation en dehors du temps de travail engendre des dépenses supplémentaires au titre de la garde d'enfants du salarié en formation, l'entreprise rembourse à chaque salarié concerné sur présentation de justificatifs les dépenses réellement exposées à ce titre.

Les éventuels frais de transports, d'hébergement et de repas sont pris en charge par l'entreprise selon les règles habituelles applicables dans l'entreprise, sur présentation de pièces justificatives.

Article 17

Action de reconversion ou promotion par alternance

Le nouveau dispositif de reconversion ou promotion par alternance (ProA) issu de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel fait l'objet d'un accord collectif dédié d'ores et déjà conclu par les parties signataires : l'avenant 2019/2 relatif à la mise en œuvre du dispositif dit «PRO-A» du 31 octobre 2019.

Au regard des nouvelles dispositions réglementaires selon lesquelles la ProA n'est plus réservée à des salariés préparant un niveau de qualification supérieur ou identique à celui qu'ils détenaient avant leur départ en formation l'alinéa 4 de l'article 2 de cet accord est supprimé.

Par ailleurs, l'opérateur de compétence de la branche prendra en charge la rémunération des salariés en ProA, comprenant les charges sociales légales et conventionnelles dues par l'employeur au titre des salariés concernés, dans la limite d'un montant total n'excédant pas le coût horaire du SMIC.

La durée de l'action de ProA peut être portée à 24 mois pour tout public éligible conformément aux dispositions légales en vigueur :

- Les personnes âgées de seize à vingt-cinq ans révolus afin de compléter leur formation initiale 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 ;
- les personnes âgées de seize à vingt-cinq ans révolus afin de compléter leur formation initiale qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement et aux demandeurs d'emploi âgés de vingt-six ans et plus inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi ;
- Les bénéficiaires *du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou (Termes exclus de l'extension par arr. 17 déc. 2021, JO 1^{er} janv. 2022) de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 ;*
- lorsque la nature des qualifications et la durée des actions de ProA le justifient, la liste des qualifications concernées étant régulièrement mise par la CPNEFP.

Les autres stipulations de l'avenant 2019/2 du 31 octobre 2019 demeurent inchangées.

Article 18

Compte personnel de formation

Le compte personnel de formation (CPF) est un droit universel ouvert à toute personne dès son entrée dans la vie active et tout au long de sa vie lui permettant d'acquérir un crédit en euros mobilisable pour suivre une formation à son initiative, selon les modalités définies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

18.1

Règles d'alimentation

L'alimentation du CPF s'effectue, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, selon une périodicité annuelle dès lors que les salariés ayant effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'année (temps partiel au moins égal à un mi-temps par exemple) et ne peut excéder un plafond tel que défini par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Ainsi, les salariés effectuant une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année acquièrent 500 € par année de travail avec un plafond total de 5 000 €. Certaines catégories de salariés bénéficient d'une alimentation annuelle de 800 euros, dans la limite d'un plafond de 8 000 euros. Il s'agit des salariés :

— réalisant une durée de travail au moins égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail mais n'ayant pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau 3, un titre professionnel enregistré et classé au niveau 3 du RNCP ou une certification reconnue par une convention collective nationale de branche ;

— bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail, dont les travailleurs reconnus handicapés.

Lorsque le salarié a effectué une durée de travail inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année (temps partiel inférieur à un mi-temps par exemple), son CPF est alimenté à due proportion du temps au prorata temporis de la durée de travail effectué.

La période d'absence d'un salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident de travail est intégralement prise en compte pour le calcul de l'alimentation annuelle.

Les droits à formation inscrits sur le CPF demeurent acquis en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire.

Les heures de DIF acquises et non utilisées pourront être mobilisées par le salarié sans limite de durée, sous réserve d'avoir été saisies sur son compte CPF dans le délai imparti par les dispositions légales et réglementaires.

18.2

Formations éligibles

Les salariés peuvent mobiliser leur CPF afin de bénéficier d'actions sanctionnées par :

— les certifications professionnelles enregistrées au RNCP ;

— des attestations de validation de blocs de compétences constituant les certifications professionnelles enregistrées au RNCP ;

— les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique, comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles.

Sont également éligibles au CPF, dans des conditions définies par décret :

— les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ;

— les bilans de compétences ;

— la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd ;

— les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci ;

— les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions. À ce titre, seuls les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions.

18.3

Modalités de départ en formation

Lorsque la formation est suivie en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit solliciter auprès de son employeur une autorisation d'absence au moins 60 jours avant le début de la formation si celle-ci dure moins de

6 mois et au minimum 120 jours si celle-ci dure 6 mois ou plus. Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, l'employeur lui notifie alors sa réponse dans un délai de 30 jours à compter de la réception de la demande. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande.

Les heures de formation effectuées pendant le temps de travail au titre du CPF constituent du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié par l'employeur.

Les formations suivies au titre du CPF en intégralité en dehors du temps de travail ne sont pas soumises à l'accord préalable de l'employeur.

Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie dans tous les cas du régime de sécurité sociale relatif à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

18.4

Projet de formation co-construit avec l'entreprise

Pour les formations listées par la CPNEFP au regard de leur intérêt dans chaque filière, et dès lors que le projet de formation s'inscrit dans une logique de co-construction en ce qu'il permet au salarié de développer ses compétences et ses capacités et de renforcer son employabilité au sein de l'entreprise, l'entreprise s'engage à :

— Autoriser la réalisation de la formation sur le temps de travail du salarié, à une date fixée d'un commun accord entre le salarié et l'employeur au regard notamment des contraintes liées à l'activité de l'entreprise.

— En cas d'insuffisance de crédit inscrit sur le CPF du salarié, financer la part résiduelle dès lors qu'elle ne représente pas plus de 50 % du coût total de la formation.

Les modalités de versement de l'abondement sont décidées par l'entreprise en lien avec l'organisme de formation concerné et compte tenu de l'offre de services de la Caisse des dépôts et consignations.

La décision d'accorder une autorisation d'absence et/ou un abondement au CPF d'un salarié pour les formations listées par la CPNEFP relève du libre choix de l'entreprise.

18.5

Prise en charge

Les actions réalisées dans le cadre du CPF, pendant ou hors temps de travail, donnent lieu à une prise en charge des coûts pédagogiques et les frais liés à la validation des compétences et des connaissances par la Caisse des dépôts et consignations.

La Caisse des dépôts et consignations s'assure de la capacité du prestataire de formation, qu'elle finance dans ce cadre, à dispenser une formation de qualité.

18.6

Lien avec le compte professionnel de prévention (C2P)

Le salarié titulaire d'un compte professionnel de prévention (C2P) peut décider de mobiliser tout ou partie des points inscrits sur ce compte pour la prise en charge des frais d'une action de formation professionnelle en vue d'accéder à un emploi non exposé ou moins exposé à un ou des facteurs de risques professionnels.

Lorsqu'il décide d'une telle utilisation, ses points sont convertis en euros pour abonder le CPF.

Le titulaire d'un compte professionnel de prévention qui veut abonder son compte personnel de formation doit faire une demande sur le site internet dédié (www.compteprofessionnelprevention.fr) ou adresser une demande à la CARSAT (Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail) de son lieu de résidence.

La prévention des risques professionnels dans la branche fait l'objet d'un accord dédié : l'accord n° 2018-9 du 14 décembre 2018 relatif à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail.

Article 19

Congé de transition professionnelle (CTP)

19.1

Conditions de mobilisation du CPF pour un projet de transition professionnelle

Le congé individuel de formation (CIF) a été remplacé par la mobilisation du CPF pour la réalisation d'un projet de transition professionnelle, ci-après dénommé «CTP».

Ainsi, sous réserve de remplir les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires, tout salarié peut mobiliser les droits inscrits sur son CPF afin de contribuer au financement d'une action de formation certifiante (RNCP, bloc de compétences ou répertoire spécifique) destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession.

Le titulaire du CPF doit justifier d'une condition d'ancienneté en tant que salarié, fixée par les dispositions réglementaires et appréciée à la date de son départ en formation. Cette condition n'est pas exigée pour les salariés béné-

ficiant de l'obligation d'emploi ni pour les salariés licenciés pour motif économique ou pour inaptitude et qui n'ont pas suivi d'action de formation entre leur licenciement et leur réemploi.

Le salarié qui a déjà bénéficié d'un congé de transition professionnelle ne peut prétendre dans la même entreprise au bénéfice d'un nouveau congé avant un délai de carence dont la durée est calculée conformément aux dispositions réglementaires.

Le salarié qui souhaite bénéficier d'un projet de transition professionnelle doit présenter à son employeur une demande écrite de congé indiquant la date de début de la formation, sa désignation et sa durée, le nom du prestataire, la date et l'intitulé de l'examen concerné.

Cette demande doit être présentée au plus tard :

- 120 jours avant le début de la formation si elle entraîne une interruption continue de travail d'au moins 6 mois ;
- 60 jours avant le début de la formation si elle entraîne une interruption continue de travail inférieure à 6 mois ou si elle est réalisée à temps partiel.

L'employeur répond par écrit dans un délai de 30 jours; à défaut l'autorisation est réputée accordée.

L'employeur peut refuser la demande de congé du salarié seulement si celui-ci ne respecte pas les conditions légales et réglementaires en vigueur relatives à la demande, l'ancienneté ou si le délai de carence avec le précédent CTP n'a pas expiré. Il peut néanmoins décider du différé du congé dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

19.2

Mise en œuvre du CTP

Le salarié doit obligatoirement suivre un positionnement préalablement au suivi de l'action de formation pour identifier ses acquis professionnels afin d'adapter la durée du parcours de formation proposé. Cette action est réalisée gratuitement par le prestataire de formation contacté en vue de suivre l'action de formation, mais elle ne constitue pas une action de formation.

Un document qui identifie les acquis du salarié et propose un parcours de formation individualisé et adapté ainsi qu'un devis approuvé par le salarié précisant le coût et le contenu de l'action de formation proposée doivent impérativement être joints à la demande de financement.

Après avoir obtenu une autorisation d'absence auprès de son employeur et suivi un positionnement préalable, le salarié présente son projet à la commission paritaire interprofessionnelle agréée dans sa région (association Transitions pro) en lui transmettant un dossier de demande de prise en charge.

Si la commission autorise la réalisation du projet, elle finance :

- les frais pédagogiques et les frais de validation des compétences et des connaissances ;
- les frais annexes (transport, repas, hébergement) ;
- la rémunération du salarié ainsi que les cotisations sociales, les charges légales et conventionnelles afférentes.

La commission mobilise prioritairement les droits inscrits sur le CPF du salarié.

Des compléments de financement peuvent être versés à la commission par d'autres financeurs tels que, notamment, l'employeur, un OPCO, la Région, Pôle emploi.

La durée du projet correspond à la durée de l'action de formation. Cette durée est assimilée à une période de travail pour la détermination des droits à congé payé annuel et elle ne peut être imputée sur la durée de ce congé. La durée du projet est comptabilisée au titre de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Si le projet de transition professionnelle est réalisé sur le temps de travail, le salarié bénéficie d'un maintien de rémunération, sous réserve de la justification de son assiduité.

Article 20

Clause de dédit de formation

Lorsque les entreprises consacrent à la formation de leurs salariés un montant supérieur aux dépenses imposées par la législation et pour les formations de longue durée particulièrement coûteuses, il pourra être prévu une clause de dédit de formation. Cette clause concernera des formations d'une durée minimale de 70 heures.

La durée de la période d'attachement, à partir de la date de début de la formation concernée, pourra être définie comme suit, au regard notamment du coût de la formation :

- de 70 à 160 heures de formation : 6 mois ;
- de 160 à 220 heures de formation : 12 mois ;
- de 200 à 280 heures de formation : 18 mois
- au-delà de 280 heures de formation : 24 mois

Ne sont pas concernées par ce dispositif les formations réalisées sans aucun financement de l'entreprise, notamment dans le cadre du CPF sans abondement de la part de l'entreprise. Ne sont pas non plus concernées les actions de formation pour lesquelles les textes légaux et réglementaires excluent toute clause de dédit-formation, telles que le contrat de professionnalisation et le contrat d'apprentissage.

La pénalité financière éventuelle sera déterminée par écrit avant le départ en formation du salarié et sera au plus égale prorata temporis au coût de la formation sur la période restant à courir entre la fin de la période d'attachement et la date de départ volontaire du salarié. Les éventuels versements seront affectés au financement d'actions du plan de développement des compétences.

Le dédit de formation ne s'applique pas en cas de maladie grave, de longue maladie ou de circonstance familiale imposant l'absence du salarié, ni en cas de rupture du contrat de travail du fait de l'employeur.

Chapitre VI

Dispositifs d'insertion et de réinsertion par la formation professionnelle - Alternance

Article 21

Dispositifs de formation pour l'embauche de demandeurs d'emploi

La branche souhaite sensibiliser les entreprises sur les dispositifs de formation pouvant être mobilisés avant l'embauche de demandeurs d'emploi.

21.1

Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI)

La préparation opérationnelle à l'emploi individuelle permet à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise auprès de Pôle emploi. L'offre d'emploi est située dans la zone géographique privilégiée définie par le projet personnalisé d'accès à l'emploi du demandeur d'emploi.

À l'issue de la formation, qui est dispensée préalablement à l'entrée dans l'entreprise, le contrat de travail qui peut être conclu par l'employeur et le demandeur d'emploi est un contrat à durée indéterminée, un contrat de professionnalisation d'une durée minimale de 12 mois, un contrat d'apprentissage ou un contrat à durée déterminée d'une durée minimale de 12 mois.

Pôle emploi finance le coût de la formation. L'opérateur de compétences peut contribuer au financement du coût pédagogique et des frais annexes de la formation.

21.2

Préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC)

La préparation opérationnelle à l'emploi collective permet à plusieurs demandeurs d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par un accord de branche ou, à défaut, par le conseil d'administration de l'opérateur de compétences.

Le contrat de travail qui peut être conclu à l'issue de la préparation opérationnelle à l'emploi collective est un contrat à durée indéterminée, un contrat de professionnalisation d'une durée minimale de 12 mois, un contrat d'apprentissage ou un contrat à durée déterminée d'une durée minimale de 12 mois.

La formation est financée par l'opération de compétences. Pôle emploi et l'Etat peuvent également contribuer au financement de la formation dans des conditions fixées par une convention avec l'OPCO.

21.3

Action de formation préalable au recrutement (AFPR)

L'action de formation préalable au recrutement remplit le même objet, mais, à l'issue de la formation qui est dispensée préalablement à l'entrée dans l'entreprise, le contrat de travail qui peut être conclu par l'employeur et le demandeur d'emploi est un contrat de professionnalisation d'une durée minimale de 6 mois et maximale de 12 mois ou un contrat à durée déterminée d'une durée minimale de 6 mois et maximale de 12 mois ou un contrat de travail temporaire d'une durée minimale de 6 mois au cours des 9 mois suivant la formation si les missions sont en lien étroit avec l'action de formation.

Pôle emploi finance une partie du coût de la formation.

Article 22 **Contrat d'apprentissage**

22.1 **Objet**

Le contrat d'apprentissage a pour objet de donner à des travailleurs, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP.

L'apprentissage est une voie de qualification et de spécialisation professionnelle en phase avec les objectifs du salarié et les besoins de l'employeur, constituant ainsi un moyen de transmission des savoirs et de recrutement ciblé et diversifié.

L'apprentissage associe de manière alternée :

- Une formation dans une ou plusieurs entreprises, fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification objet du contrat entre l'apprenti et l'employeur ;
- Des enseignements dispensés pendant le temps de travail dans un centre de formation d'apprentis, dont tout ou partie peut être effectué à distance.

22.2 **Bénéficiaires**

Peut être engagée en qualité d'apprenti toute personne âgée de seize ans au moins à vingt-neuf ans révolus au début de l'apprentissage.

La limite d'âge est portée à 35 ans, dans les conditions prévues par les dispositions réglementaires :

- Lorsque le contrat ou la période d'apprentissage proposés fait suite à un contrat ou à une période d'apprentissage précédemment exécutés et conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat ou de la période d'apprentissage précédents ;
- Lorsqu'il y a eu rupture de contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti ou à la suite d'une inaptitude physique et temporaire de celui-ci.

Il n'y a pas de limitation par rapport à l'âge du bénéficiaire :

- Lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne à laquelle la qualité de travailleur handicapé est reconnue ;
- Lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne qui a un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou titre sanctionnant la formation poursuivie ;
- Lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne ayant la qualité de sportif de haut niveau.

22.3 **Nature du contrat et durée**

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée limitée ou pour une durée indéterminée. Lorsqu'il est conclu pour une durée indéterminée, le contrat débute par une période d'apprentissage et se poursuit ensuite comme un contrat à durée indéterminée de droit commun, à l'exception du fait qu'aucune période d'essai ne peut être prévue.

La durée du contrat d'apprentissage, lorsqu'il est conclu pour une durée limitée, ou de la période d'apprentissage, lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée, varie entre six mois et trois ans.

Elle est en principe égale à la durée du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, laquelle est fixée en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparés.

Néanmoins, la durée du contrat ou de la période d'apprentissage peut être inférieure ou supérieure à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, compte tenu du niveau initial de compétences de l'apprenti ou des compétences acquises, le cas échéant, lors d'une mobilité à l'étranger, lors d'une activité militaire dans la réserve opérationnelle, lors d'un service civique, lors d'un volontariat militaire ou lors d'un engagement comme sapeur-pompier volontaire. Cette durée est alors fixée par une convention tripartite signée par le centre de formation, l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal, annexée au contrat d'apprentissage.

En cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé, l'apprentissage peut être prolongé, sans tenir compte de la durée maximale de trois ans, pour une durée d'un an au plus :

- soit par prorogation du contrat initial ou de la période d'apprentissage ;
- soit par conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur dans des conditions fixées par décret.

En cas de suspension du contrat d'apprentissage pour une raison indépendante de la volonté de l'apprenti, la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est prolongée jusqu'à l'expiration du cycle de formation.

22.4 Nature et durée de la formation

L'apprentissage est une forme d'éducation alternée associant :

- Une formation dans une ou plusieurs entreprises, fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification objet du contrat entre l'apprenti et l'employeur ;
- Des enseignements dispensés pendant le temps de travail dans un centre de formation d'apprentis, dont tout ou partie peut être effectué à distance.

La durée de formation en CFA tient compte des exigences propres à chaque niveau de qualification et des orientations prévues par les conventions ou les accords de branches nationaux ou conclus à d'autres niveaux territoriaux. Sous réserve, le cas échéant, des règles fixées par l'organisme certificateur du diplôme ou titre à finalité professionnelle visé, cette durée ne peut être inférieure à 25 % de la durée totale du contrat ou de la durée d'apprentissage.

22.5 Rémunération

Les apprentis perçoivent une rémunération correspondant à un pourcentage du SMIC, ou selon les cas du salaire minimum conventionnel, déterminé par les dispositions réglementaires en vigueur.

Dans leur volonté d'encourager le développement de l'alternance, les parties signataires décident d'augmenter de 5 points chaque pourcentage déterminé, pour chaque catégorie d'apprenti, par les dispositions réglementaires en vigueur.

22.6 Prise en charge par l'opérateur de compétences

L'OPCO est chargé d'assurer le financement des contrats d'apprentissage sur sa section «Alternance», à hauteur des niveaux de prise en charge déterminés par la CPNEFP pour chaque diplôme ou titre à finalité professionnelle préparé, dans le respect des recommandations de France Compétences. Ce niveau de prise en charge correspond à un montant annuel versé par l'OPCO au CFA pour chaque contrat d'apprentissage.

L'OPCO prend également en charge, selon les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires, dès lors qu'ils sont financés par les CFA, certains frais annexes à la formation des apprentis (hébergement, restauration, premier équipement pédagogique).

Article 23 Contrat de professionnalisation

23.1 Objet

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail de type particulier, à durée déterminée ou indéterminée. Il alterne des temps d'enseignements généraux, professionnels ou technologiques avec l'acquisition en entreprise de compétences en relation avec le métier envisagé.

En raison de l'alternance, le contrat de professionnalisation concourt à favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle de ses bénéficiaires par l'acquisition d'une qualification mais également par l'intégration ou la réintégration dans un environnement professionnel.

Le contrat de professionnalisation permet d'acquérir une qualification :

- soit enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- soit reconnue dans les classifications de la convention collective de la branche ;
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche (CQP) ou interbranche (CQPI).

23.2 Contrat de professionnalisation à titre expérimental

À titre expérimental, des contrats de professionnalisation peuvent être conclus en vue d'acquérir des compétences définies par l'entreprise et l'OPCO, en accord avec le salarié.

Les parties signataires renvoient à la CPNEFP le soin de préciser les modalités de mise en œuvre de ce dispositif dans le respect des dispositions législatives et réglementaires.

23.3 Bénéficiaires

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus sans qualification professionnelle ou qui souhaitent compléter leur

formation initiale ;

— aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus dès lors qu'un parcours de professionnalisation est nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi.

Le contrat de professionnalisation est également ouvert selon des dispositions particulières aux publics «spécifiques» :

- personnes âgées de 16 à 25 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 ;
- demandeurs d'emploi inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi, quel que soit leur âge ;
- bénéficiaires de minima sociaux (revenu de solidarité active (RSA), allocation de solidarité spécifique (ASS) ou allocation aux adultes handicapés AAH)) ;
- personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

23.4

Nature du contrat et durée de l'action de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation peut être à durée déterminée ou indéterminée.

Durée de l'action de professionnalisation

L'action de professionnalisation qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée ou qui se situe au début du contrat à durée indéterminée est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois.

Cette durée peut néanmoins être augmentée jusqu'à 24 mois lorsque la nature des qualifications visées définie par la CPNEFP, l'exige, la liste des qualifications concernées étant régulièrement mise par la CPNEFP et pour les publics visés par les dispositions légales en vigueur :

- Les personnes âgées de seize à vingt-cinq ans révolus afin de compléter leur formation initiale 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 ;
 - les personnes âgées de seize à vingt-cinq ans révolus afin de compléter leur formation initiale qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement et aux demandeurs d'emploi âgés de vingt-six ans et plus inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi ;
 - Les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1.
- Cette durée peut également être augmentée jusqu'à 36 mois pour les publics spécifiques (personnes âgées 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, demandeurs d'emploi longue durée, bénéficiaires de minima sociaux et personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion).

Renouvellement du contrat à durée déterminée

Le contrat peut être renouvelé une fois pour la durée nécessaire, dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires, si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée en raison :

- de l'échec aux épreuves d'évaluation ou d'examen ;
- de la maladie ;
- de la maternité ;
- d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ;
- de la défaillance de l'organisme de formation.

Le contrat peut également être renouvelé une fois si le bénéficiaire, ayant obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire.

23.5

Nature et durée de la formation

L'employeur s'engage, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, à fournir au titulaire du contrat une activité professionnelle en relation avec l'objectif de professionnalisation et à lui assurer une formation qui lui permette d'accéder à la qualification professionnelle visée.

Les actions d'évaluation, de professionnalisation, d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 40 % de la durée totale du contrat de professionnalisation, notamment pour les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire ou qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou profession-

nel ou pour ceux qui visent des formations diplômantes ou qualifiantes.

Les pourcentages mentionnés au présent article le sont à titre indicatif, sans préjudice des éventuelles évolutions de la réglementation applicable.

23.6 **Rémunération**

Les titulaires du contrat de professionnalisation perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de la période de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération correspondant à un pourcentage du SMIC, et/ou selon les cas du salaire minimum conventionnel, déterminé par les dispositions réglementaires en vigueur.

Dans leur volonté d'encourager le développement de l'alternance, les parties signataires décident d'augmenter de 5 points chaque pourcentage déterminé, pour chaque catégorie de bénéficiaire, par les dispositions réglementaires en vigueur.

23.7 **Prise en charge par l'opérateur de compétences**

Donnent lieu en priorité à prise en charge de l'OPCO les diplômes, titres à finalité professionnelle ou qualifications professionnelles suivants :

- les diplômes CAP, BEP, bac pro, BTS, licences professionnelles inscrits au répertoire national des certifications professionnelles, à l'exclusion des certificats de qualification professionnelle tels qu'ils résultent des dispositions de la convention collective nationale ;
- le titre professionnel de «conducteur(trice) du transport routier de marchandises sur porteur» délivré par le ministère chargé de l'emploi ;
- les formations qualifiantes qui ont recours dans leur parcours pédagogique aux outils de formation créés par la branche professionnelle et/ou à l'initiative de l'OPCO de la branche.

Cette liste peut être modifiée et actualisée par la CPNEFP.

La prise en charge par l'OPCO des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation se fera, en fonction des ressources financières de l'OPCO, sur la base des règles fixées par la CPNEFP de la branche.

Les dépenses exposées par l'entreprise au-delà des montants pris en charge par l'OPCO au titre de la professionnalisation peuvent être financées au titre de la participation des employeurs de moins de 50 salariés au développement de la formation professionnelle continue dans le cadre du plan de développement des compétences.

Les parties signataires demandent à l'OPCO désigné par la branche de délivrer une information à jour sur les financements des dispositifs de formation sur son site internet.

23.8 **Poursuite du financement du contrat de professionnalisation en cas de rupture anticipée du contrat non imputable à son bénéficiaire**

En cas de rupture anticipée du contrat de professionnalisation d'une durée au moins égale à 12 mois, l'OPCO poursuivra le financement de la formation pendant 3 mois si le bénéficiaire n'est pas à l'origine de la rupture, sauf en cas de faute grave ou lourde.

Article 24 **Accueil et suivi des alternants : la fonction tutorale**

Pour chaque alternant, un tuteur/maître d'apprentissage est désigné par l'employeur parmi les volontaires pour accueillir le salarié dans l'entreprise, afin de veiller notamment à l'adéquation des activités confiées au sein de l'entreprise avec la formation poursuivie. L'employeur veille à ce que les tuteurs bénéficient ou aient déjà bénéficié d'une formation.

Les parties signataires considèrent que l'exercice de la fonction tutorale - entendue comme la fonction de tuteur dans le cadre du contrat de professionnalisation et de maître d'apprentissage dans le cadre du contrat d'apprentissage - doit être renforcé pour contribuer à la réussite des contrats en alternance et, de manière plus générale, au développement de la transmission des compétences au sein de l'entreprise.

24.1 **Désignation**

L'exercice de la fonction tutorale se fait sur la base du volontariat.

L'employeur doit veiller à l'adéquation entre l'emploi et le niveau de qualification du tuteur/maître d'apprentissage avec les objectifs de l'action de formation.

Sont réputés remplir la condition de compétence professionnelle exigée d'un maître d'apprentissage :

- Les personnes titulaires d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti ;
- Les personnes justifiant de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

Les stages et les périodes de formation effectués en milieu professionnel, dans le cadre d'une formation initiale ne sont pas pris en compte dans le décompte de la durée d'expérience requise.

Le tuteur doit quant à lui justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Lorsque la fonction tutorale est partagée entre plusieurs salariés constituant une équipe tutorale, un tuteur/maître d'apprentissage référent est désigné pour assurer la coordination de l'équipe et la liaison avec l'organisme de formation.

24.2

Missions

La fonction tutorale a pour objet :

- d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation ;
- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- 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 ;
- d'assurer la liaison avec l'organisme de formation ou le CFA auprès duquel l'alternant suit la formation théorique ;
- et, le cas échéant, de participer à l'évaluation des acquis.

De plus, le tuteur/maître d'apprentissage est informé des actions de formation (contenu, processus, etc.) réalisées par l'organisme de formation.

Une fois par an, l'entreprise présente au CSE le bilan des actions qui ont été menées dans le cadre de l'insertion des jeunes et des missions confiées aux tuteurs.

24.3

Exercice de la fonction tutorale

Afin d'exercer les missions qui lui sont confiées pour le suivi des salariés en alternance, le tuteur/maître d'apprentissage dispose du temps nécessaire, dans le cadre de ces horaires de travail.

Les entreprises tiendront compte, dans l'organisation du travail des tuteurs/maître d'apprentissage, des responsabilités particulières qui leur sont confiées dans la formation pratique des bénéficiaires des actions de professionnalisation et des apprentis.

Ainsi, l'entreprise prendra les mesures d'organisation et d'aménagement de la charge de travail nécessaires et compatibles à l'accomplissement de la mission du tuteur/maître d'apprentissage.

Le tuteur/maître d'apprentissage salarié ne peut exercer simultanément sa mission à l'égard de plus de 3 salariés. L'employeur non salarié ne peut exercer de fonction tutorale simultanément à l'égard de plus de 2 salariés.

24.4

Formation

Dans le cadre de l'exercice du tutorat, le salarié bénéficie d'une formation spécifique incluant des objectifs pédagogiques et des éléments de programme liés à l'exercice de ladite fonction, organisée par l'opérateur de compétences. Ces formations sont prises en charge par l'OPCO dans la limite des fonds disponibles.

24.5

Valorisation du tutorat

Les parties signataires entendent valoriser et reconnaître les missions exercées dans le cadre du tutorat. Ainsi, celui-ci sera pris en compte dans le cadre de la gestion de carrière des tuteurs.

24.6

Prise en charge par l'OPCO

Les dépenses liées à l'exercice de la fonction tutorale, à savoir les rémunérations et cotisations, contributions sociales obligatoires et frais de transport, ainsi que la formation, peuvent être prises en charge, selon les dispositions légales

et réglementaires et dans la limite des fonds disponibles, par l'OPCO.

Chapitre VII

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Article 25

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le nouveau cadre légal de la formation professionnelle, issu notamment de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel prévoit de nombreuses dispositions, notamment en matière de financement des dispositifs d'accès à la formation ainsi que de services de proximité assurés par l'opérateur de compétences, dont le bénéfice est réservé aux seules entreprises de moins de 50 salariés.

Les parties signataires conviennent en conséquence que les clauses du présent accord ne justifient pas de prévoir des dispositions spécifiques types telles que prévues à l'article L. 2261-23-1 du code du travail. En tout état de cause, elles veilleront à ce que les services et outils de la branche mis à disposition des entreprises soient adaptés à toutes les entreprises quelle que soit leurs effectifs.

Dispositions finales

Article 26

Date d'entrée en vigueur - Durée

Le présent accord est conclu pour une durée limitée de 2 ans à compter de la date de la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension. Il sera ensuite reconduit tacitement pour une période de 3 années supplémentaires. *(Al. exclu de l'extension par arr. 17 déc. 2021, JO 1^{er} janv. 2022) Une dénonciation de l'accord pourra être effectuée avec un délai de prévenance de trois mois tant que l'accord est à durée déterminée.*

(Al. exclu de l'extension par arr. 17 déc. 2021, JO 1^{er} janv. 2022) Au bout de 5 années, l'accord devient un accord à durée indéterminée. Le présent accord peut alors être dénoncé, en tout ou partie, dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du code du travail.

Il annule et remplace les dispositions de même nature résultant des accords visés à l'article préliminaire.

Article 27

Suivi

Les organisations signataires du présent accord confient à la CPNEFP le soin d'assurer le suivi de l'application du présent accord.

À cette fin, la CPNEFP se réunit dans un délai de 2 ans à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Article 28

Revoyure

Les parties signataires conviennent de se rencontrer dans un délai de trois ans à compter de l'entrée en vigueur du présent accord afin de partager un bilan d'étape de la mise en œuvre de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, et d'adapter le cas échéant le présent accord.

Article 29

Révision

Dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7 et suivants du code du travail, le présent accord peut être révisé en tout ou partie par avenant, se substituant de plein droit aux stipulations du présent accord ou les complétant, notamment en cas de modification législative majeure.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement par lettre recommandée avec avis de réception, accompagnée d'un projet de modification des stipulations concernées.

Les négociations débiteront le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de deux mois après la réception de la demande de révision.

Le présent accord restera en vigueur jusqu'à l'application de l'accord révisé.

Article 30

Dénonciation

(Art. exclu de l'extension par arr. 17 déc. 2021, JO 1^{er} janv. 2022)

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 à L. 2261-14 du code du

travail, à compter de l'expiration d'un préavis de trois mois.

Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres parties signataires ou adhérentes, par lettre recommandée avec accusé de réception et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Article 31 **Dépôt et notification**

Le présent accord est déposé auprès des services de la Direction Générale du Travail, après notification à l'ensemble des organisations représentatives par la FNB.

Article 32 **Demande d'extension**

Conformément à l'article L. 2261-24 du code du travail, le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension.

Désignation de l'OPCA **Accord n° 2016/03 du 16 juin 2016**

[Étendu par arr. 27 déc. 2016, JO 3 janv. 2017, applicable pour une durée de 3 ans à compter du 1^{er} janv. 2017]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

CFE CGC ;

FGTA FO ;

FGA CFDT.

Article 1 **Champ d'application**

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ de la convention collective nationale des Distributeurs Conseils Hors Domicile du 15 décembre 1971.

Article 2

Les dispositions de l'accord du 13 octobre 2014 relatives à la désignation de l'OPCA, qui a été dénoncé, sont remplacées par les dispositions du présent accord.

Article 3 **OPCA désigné**

Les partenaires sociaux désignent :

L'OPCA transports et services,

comme organisme paritaire collecteur agréé des entreprises de la branche qui sont donc tenues de lui verser leurs contributions obligatoires en matière de formation professionnelle.

Cette désignation prend effet au 1^{er} janvier 2017.

Les versements obligatoires seront faits auprès de cet OPCA dès cette date, y compris au titre de l'année 2016. En effet, l'OPCA transports et services rétrocèdera au précédent OPCA ce qui lui revient, en application de la législation relative à la formation professionnelle.

Article 4 **Dispositions finales**

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans à compter du 1^{er} janvier 2017.

Une analyse de la prestation de l'OPCA sera effectuée chaque année.

Au vu de celle-ci, tout ou partie des signataires aura la possibilité de dénoncer le présent accord avant le 30 juin de l'année en cours.

À l'issue de la période des 3 ans, à défaut de précision contraire des signataires, l'accord deviendra un accord à durée indéterminée qui pourra être dénoncé dans les conditions de droit commun avant le 30 juin de chaque année. Le présent accord pourra être révisé, en tout ou partie, par avenant se substituant de plein droit aux stipulations du

présent accord ou les complétant.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties contractantes par lettre recommandée avec avis de réception. Elle doit être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés.

Les négociations débiteront le plus rapidement possible, au plus tard dans un délai de 3 mois après la réception de la demande de révision.

Le présent accord restera en vigueur jusqu'à l'application de l'accord révisé.

Avenant n° 1 du 27 juin 2016

[Étendu par arr. 11 mai 2017, JO 13 mai]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB ;

SNAV ;

FEP ;

ADF ;

UNIM ;

CAF ;

UTP ;

UNOSTRA ;

FNAA ;

FNTS ;

FNAP ;

OTRE ;

TLF ;

UPF ;

CNSA ;

Chambre syndicale des entreprises de déménagement et garde-meubles de France-CSD ;

FNT ;

FNTR ;

FEDIMAG.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

UGICT ;

FNAA CFE CGC ;

FS CFDT ;

FGA CFDT ;

FGTE CFDT ;

SNATT CFE CGC ;

FNST CGT ;

FO UNCP ;

CFTC FGT ;

Fédération de l'équipement, de l'environnement, des transports et des services CGT FO ;

UNSA Transports Urbains et Interurbains ;

SNEPAT CGT FO ;

Fédération des transports CFE CGC ;

Syndicat National des cadres navigants de la marine marchande CFE CGC ;

SNES CFE CGC ;

SNRTC CFE CGC ;
FEC Navigation.
Il est convenu ce qui suit :

Article 1

Choix de l'OPCA pour les entreprises de la branche Distributeurs Conseils Hors Domicile

Les signataires représentant les entreprises de la branche Distributeurs Conseils Hors Domicile décident d'adhérer en lieu et place de tout autre organisme paritaire collecteur agréé à l'OPCA Transports et Services à compter du 1^{er} janvier 2017.

Article 2

Champ d'application

Le champ d'application de ce présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises relevant de la Convention Collective Nationale Distributeurs Conseils Hors Domicile (IDCC 1536).

Article 3

Adhésion à l'accord du 25 septembre 2014 d'adhésion à l'OPCA Transports et Services

Conformément aux statuts de l'OPCA Transports et Services, le Conseil d'Administration a statué sur la demande d'adhésion des entreprises de la branche Distributeurs Conseils Hors Domicile et a validé cette demande.

Les parties conviennent donc de l'adhésion de la branche Distributeurs Conseils Hors Domicile à l'accord d'adhésion du 25 septembre 2014 de l'OPCA Transports et Services.

À compter de la signature de l'accord, les organisations représentant la branche Distributeurs Conseils Hors Domicile pourront prétendre à la qualité de signataire de l'accord du 25 septembre 2014 et aux conséquences de droits en découlant.

Article 4

Versements des entreprises adhérentes

Conformément aux dispositions légales et conventionnelles issues de la Convention Collective Nationale Distributeurs Conseils Hors Domicile, les employeurs entrant dans le champ d'application de ladite convention collective verseront leurs contributions à l'OPCA Transports et Services avant le 28 février 2017, sur la base de la masse salariale 2016.

Par contributions, il est entendu celles dédiées à l'apprentissage et celles de la formation professionnelle continue.

Article 5

Extension

Les parties conviennent de demander l'extension du présent accord à l'initiative de la partie la plus diligente.

Désignation de l'OPCO

Accord n° 2018/8 du 23 octobre 2018

[Étendu par arr. 23 déc. 2019, JO 10 janv. 2020, applicable à compter du 1^{er} janv. 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFE CGC AGRO.

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel prévoit, à compter du 1^{er} janvier 2019, la création d'Opérateurs de Compétences, organisés selon une logique de secteurs économiques. Leurs nouvelles grandes missions, définies par la loi, sont :

- D'assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches ;
- D'apporter un appui technique aux branches adhérentes pour établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;
- D'assurer un appui technique aux branches professionnelles pour leur mission de certification mentionnée à

l'article L. 6113-3 ;

— D'assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité ;

— De promouvoir les modalités de formation prévues aux deuxième et troisième alinéas de l'article L. 6313-2 auprès des entreprises (les formations réalisées en tout ou partie à distance et les formations réalisées en situation de télétravail).

Les partenaires sociaux de la branche des DCHD, rappelant leur implication forte et historique dans la qualification des salariés de la branche, entendent donc, dans le cadre de ces nouvelles dispositions, désigner leur Opérateur de Compétences, en portant une attention particulière à la recherche de critères de cohérence des métiers et des compétences et d'enjeux communs en matière de formation et d'emploi pour répondre au mieux aux besoins des entreprises de la branche.

Dans le cadre de cet accord, les garanties et prescriptions édictées s'appliquent à l'ensemble des entreprises visées à l'article 1^{er}.

Aucune stipulation spécifique n'est édictée concernant les entreprises de moins de 50 salariés au regard des thèmes visés par cet avenant n'en nécessitant pas.

Article 1

Champ d'application

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises ou établissements entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Distributeurs Conseils Hors Domicile (IDCC n° 1536), quel que soit leur effectif.

Article 2

Opérateur de compétences désigné

Les partenaires sociaux de la branche des DCHD désignent, à compter du 1^{er} janvier 2019 :

l'Opérateur de Compétences du champ de la «Mobilité»

(ou toute autre dénomination que celui-ci serait amené à prendre)

comme Opérateur de Compétences de la branche, gestionnaire des fonds de la formation professionnelle et de l'alternance.

Dans ce cadre, les signataires du présent accord, qui ont à cœur de poursuivre la mise en œuvre d'une véritable politique de formation de branche, via notamment le catalogue de formations financées par la contribution conventionnelle supplémentaire de branche, tiennent à rappeler les éléments suivants :

Selon le dernier rapport de branche, plus de la moitié des effectifs occupent un métier dans la filière logistique (32 % de livreurs et 12 % de préparateurs de commandes, 7 % de responsables d'exploitation, distribution et approvisionnement). La branche est composée à 75 % de TPE/PME avec un fort besoin de proximité territoriale ; et près de 60 % des salariés formés relèvent de la filière logistique.

Par ailleurs, les besoins de la branche des DCHD sont partagés en matière de recrutement, d'insertion et d'intégration de publics de bas niveaux de qualification, de développement des compétences et certifications, avec les autres secteurs de la mobilité, du transport de flux de marchandises et de la logistique, secteurs avec lesquels des passerelles en matière de compétences ont sens à être élaborées. Il est, par ailleurs, à noter que la branche s'est inscrite dans un projet de démarche prospective avec les branches du transport et de la logistique, dans le cadre d'un projet «Plan d'Investissement des Compétences» signé le 10 octobre 2018.

Le développement et la pérennité de l'activité des distributeurs grossistes en boissons (DCHD) et des emplois associés dépendent, par ailleurs, de leur capacité à développer de nouveaux services, à adapter leurs offres clients et fournisseurs tout en intégrant les enjeux sociétaux actuels (numérique, RSE, diminution de l'empreinte environnementale et énergétique des flux de marchandises notamment,...). Ces objectifs s'inscrivent notamment dans la «Charte Développement Durable» et le label RSE, démarches de progrès volontaire initiées par les entreprises adhérentes de la Fédération Nationale des Boissons (FNB).

Dès lors, le choix du champ de l'opérateur de compétences de la «mobilité» ressort d'une cohérence en termes de métiers tant actuels que dans le cadre de leur évolution, affichant des perspectives en matière de mutualisation des moyens et dispositifs nécessaires au développement des compétences des salariés de la branche et à l'intégration de nouveaux collaborateurs.

Article 3 **Suivi de l'accord**

Une analyse de la mise en œuvre de l'ensemble des missions de l'Opérateur de Compétences et de son efficience sera effectuée chaque année par la Commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation (CPPNIC) de la branche des DCHD, après avis de la CPNEFP.

Le présent accord pourra être révisé par avenant se substituant de plein droit aux stipulations du présent accord.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties contractantes par lettre recommandée avec avis de réception. Elle doit être accompagnée d'une motivation. Les négociations débiteront le plus rapidement possible, au plus tard dans un délai de 3 mois après la réception de la demande de révision.

Le présent accord restera en vigueur jusqu'à l'application de l'avenant révisé.

Article 4 **Caducité**

En cas d'absence de renouvellement définitif de l'agrément de l'Opérateur de compétences, cet accord devient sans objet et donc caduc.

Article 5 **Durée et date d'effet de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter du 1^{er} janvier 2019.

Article 6 **Modalités de dénonciation**

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires en respectant un délai de préavis de 3 mois.

En cas de dénonciation, l'accord continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an conformément aux dispositions du Code du Travail.

Article 7 **Formalités de dépôt**

À l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du Travail, le présent accord sera déposé, d'une part, auprès des services du ministre chargé du travail en deux exemplaires : un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique, et d'autre part, auprès du Secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

Article 8 **Demande d'extension**

Les parties signataires conviennent d'effectuer, à l'initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues aux articles L. 2261-15 et suivants du Code du Travail relatives à la demande d'extension du présent accord.

Capital temps de formation **Avenant du 18 février 1997**

à l'accord relatif aux priorités et moyens de la formation professionnelle du 14 décembre 1994

[Étendu par arrêté du 14 août 1997, JO 28 août 1997, modifié par avenant du 3 avril 2003, étendu par arrêté du 9 février 2004, JO 20 février 2004]

Préambule

— Les parties signataires conviennent de la mise en œuvre du capital temps de formation, au bénéfice des salariés des entreprises relevant du présent avenant.

— Ce capital de temps de formation a pour objet de permettre aux salariés de suivre des actions de formation relevant du plan de formation de l'entreprise, en vue de leur permettre de se perfectionner professionnellement ou d'élargir ou accroître leur qualification.

Article 1 **Ouverture du droit au capital de temps de formation**

(Voir également article 1 de l'avenant du 22 novembre 2000)

Chaque année travaillée dans une entreprise relevant du champ professionnel de la convention collective nationale, ouvre un droit individuel à un capital de temps de formation de 30 heures, qu'il peut utiliser selon les modalités précisées aux articles, ci-après.

Article 2

Publics prioritaires

Sont considérés comme publics prioritaires, les salariés les moins qualifiés, les salariés occupant des emplois sensibles ou en difficultés.

L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes en matière de formation doit être prise en compte.

Les salariés à temps partiel bénéficient, pour le droit au capital temps de formation, des mêmes conditions que les salariés à temps plein, au prorata de la durée hebdomadaire de leur contrat.

Article 3

Ancienneté requise

(Résultat de l'avenant du 3 avril 2003, étendu par arrêté du 9 février 2004, JO 20 février 2004)

L'utilisation par le salarié de son Capital de Temps de Formation est subordonnée à une ancienneté d'au moins 3 ans dans une ou plusieurs entreprises relevant de l'article 1^{er}, dont au minimum 1 an de travail effectif dans l'entreprise où il demande à bénéficier d'une action de formation. Ce terme de trois années d'ancienneté peut s'apprécier au terme de la formation objet de la prise en charge dans le cadre du Capital de Temps de Formation.

Article 4

Durée de formation

(Résultat de l'avenant du 3 avril 2003, étendu par arrêté du 9 février 2004, JO 20 février 2004)

Les formations visées doivent être des formations qualifiantes, diplômantes ou reconnues dans la classification de la convention collective. Elles doivent avoir une durée minimale de 105 heures y compris au maximum 35 heures d'accompagnement individualisé du salarié, notamment consacrées au positionnement des salariés et aux évaluations dans le cas de formations sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle.

Article 5

Absences simultanées

Lorsque plusieurs salariés demandent à bénéficier d'action de formation au titre du capital temps de formation, l'accord de l'entreprise peut être différé, afin que le pourcentage de salariés simultanément absents de l'établissement, au titre du capital temps de formation, ne dépasse pas 2 % du nombre total des salariés dudit établissement.

Dans les établissements de moins de 200 salariés, une demande de formation, au titre du capital de temps de formation, peut être différée si le nombre total d'heures de formation demandées dépasse 2 % du nombre total d'heures de travail effectuées dans l'année.

Dans les entreprises de moins de 10 salariés, la demande de formation au titre du capital de temps de formation peut être différée lorsqu'elle aboutirait à l'absence de plus d'un salarié à la fois.

Le salarié dont la demande se trouverait ainsi différée, bénéficie d'un examen prioritaire en cas de renouvellement de sa demande.

Article 6

Délai de franchise

La durée du délai de franchise entre deux actions de formation suivies au titre du capital de temps de formation par un même salarié est fixée à deux ans, calculés à compter du dernier jour de la réalisation de l'action de formation précédemment suivie au titre du capital de temps de formation.

Article 7

Procédure

Tout salarié remplissant les conditions définies par le présent avenant, peut demander à son employeur, par écrit, à bénéficier d'une action de formation relevant du plan de formation de l'entreprise.

L'entreprise dépose, auprès de l'OPCA de la branche signataire du présent avenant, une demande de prise en charge des dépenses afférentes aux actions de formation envisagées. En fonction notamment des publics prioritaires identifiés à l'article 2 ci-dessus, l'OPCA décide du refus ou de l'acceptation totale ou partielle de prise en charge du dossier de demande de financement présenté par l'entreprise. Compte tenu de cette décision, l'entreprise fait connaître, par écrit, à l'intéressé ainsi qu'au Comité d'Entreprise ou à la Commission de Formation de ce Comité, ou à défaut, aux délégués du personnel, son accord ou les raisons du rejet total ou partiel de sa demande.

L'entreprise veillera à ce que l'absence du salarié en formation n'entraîne pas une modification des conditions de travail des autres salariés et prévoira son remplacement, notamment en période de haute activité.

Article 8

Financement

Le financement des actions de formation au titre du capital de temps de formation incluant, outre les frais pédagogiques, les frais de transport et d'hébergement, les salaires et charges sociales légales et conventionnelles afférentes à ces actions, est assuré :

- pour 50 % par une contribution des entreprises égale à 0,1 % du montant des salaires de l'année de référence qui est versée à l'OPCA avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la participation au développement de la formation professionnelle continue. Cette contribution est prise sur l'obligation des entreprises au titre du congé individuel de formation.
- pour 50 % par une prise en charge par les entreprises.

Article 9

Information des salariés

Les parties signataires mettront tout en oeuvre, notamment par l'intermédiaire de l'OPCA, pour que les salariés des entreprises relevant du présent accord soient informés des dispositions ci-dessus.

Article 10

Bilan

Les parties signataires se réuniront à l'expiration d'une période de deux ans, dans le cadre de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE), pour faire le bilan de la mise en oeuvre du présent avenant à partir des éléments fournis par l'OPCA.

Elles examineront, par ailleurs, tous moyens propres à optimiser le dispositif qui auront été étudiés par l'OPCA ainsi que les modifications qu'elles estimeraient nécessaires de lui apporter.

Avenant du 22 novembre 2000 à l'accord relatif aux priorités et moyens de la formation professionnelle du 14 décembre 1994

[Étendu par arrêté du 4 décembre 2001, JO du 15 décembre 2001]

Article 1

Ouverture du droit au capital de temps de formation

Chaque année travaillée dans une entreprise relevant du champ professionnel de la convention collective nationale ouvre un droit individuel à un capital de temps de formation de 35 heures.

Article 2

Ancienneté requise

L'utilisation par le salarié de son capital de temps de formation est subordonnée à une ancienneté d'au moins 4 ans dans une ou plusieurs entreprises relevant de l'article 1, dont au minimum 1 an de travail effectif dans l'entreprise où il demande à bénéficier d'une action de formation. Ce terme de quatre années d'ancienneté peut s'apprécier au terme de la formation objet de la prise en charge dans le cadre du capital de temps de formation.

Article 3

Durée de la formation

Les formations visées doivent être des formations qualifiantes, diplômantes ou reconnues dans la classification de la convention collective. Elles doivent avoir une durée minimale de 140 heures.

Financement de la formation professionnelle

Protocole d'accord du 12 septembre 2000

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA-CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

FNAA - CFE - CGC ;

CNSF.

Il a été établi le présent Protocole d'accord portant sur l'affectation partielle au titre des exercices 1998-1999-2000 du fonds à destination du financement de la politique de formation de branche professionnelle instauré par l'avenant du 6 janvier 1999 relatif aux priorités, objectifs et moyens de la formation professionnelle de la Convention Collective Nationale des Entreprenneurs - Grossistes de bières, eaux minérales, jus de fruits et boissons diverses⁽¹⁾

(1) L'avenant du 6 janvier 1999 a modifié l'article 9-1 des dispositions générales de la CCN relatif à l'emploi et à la formation professionnelle.

Considérant les dispositions de l'avenant du 6 janvier 1999 relatif aux priorités, objectifs et moyens de la formation professionnelle⁽¹⁾

(1) L'avenant du 6 janvier 1999 a modifié l'article 9-1 des dispositions générales de la CCN relatif à l'emploi et à la formation professionnelle.

Considérant les travaux préparatoires effectués dans le cadre du Groupe Technique Paritaire sur la formation professionnelle tel que défini dans l'accord du 25 janvier 2000.

Il a été décidé des affectations suivantes :

Étude prospective sur l'emploi dans la branche

Un budget de 600 000 HT sera consacré au financement d'une étude prospective sur l'emploi dans la branche.

Le Groupe Technique Paritaire sur la formation professionnelle sera en charge du suivi de l'évolution de cette étude et en constituera le comité de pilotage. Il aura en outre pour mission de définir le cahier des charges et le périmètre de l'étude.

Certificats de qualification professionnelle

Un budget de 1 000 000 F HT sera consacré au financement de la conception et de la promotion, comme spécifié enannexe de 4 Certificats de Qualification Professionnelle intitulés :

Agent technique de maintenance des installations de distribution de boissons en CHD

Chauffeur livreur animateur services

Télévendeur animateur

Chef de secteur développeur

La conception et la promotion de ces Certificats de Qualification Professionnelle sont confiées à l'AGEFAFORIA.

Le Groupe Technique Paritaire sur la formation professionnelle sera en charge du suivi et de la validation des référentiels métiers et compétences.

L'AGEFAFORIA est de fait autorisée par les partenaires sociaux de la branche à imputer ces budget sur le fonds à destination du financement de la politique de formation de branche professionnelle instauré par l'avenant du 6 janvier 1999⁽¹⁾

(1) L'avenant du 6 janvier 1999 a modifié l'article9-1 des dispositions générales de la CCN relatif à l'emploi et à la formation professionnelle.

Annexe à l'accord du12 septembre 2000

Création de certificats de qualification professionnelle pour la branche des entreprenneurs grossistes en boissons

Intitulé des CQP

Agent technique de maintenance des installations de distribution de boissons en CHD

Chauffeur livreur animateur services

Télévendeur animateur

Chef de secteur développeur

Objectifs visés

Conception des référentiels nationaux

Présentation des CQP lors des réunions syndicales régionales de la profession

Promotion des CQP auprès des acteurs locaux notamment en région

Contenu des travaux

Note de cadrage (contenu type d'un CQP, entreprises à enquêter) et validation par la branche.

Écriture pour chaque CQP des référentiels métiers et compétences, présentation en groupe technique paritaire et validation.

Écriture des modalités de mise en oeuvre et de validation du CQP, présentation en groupe technique paritaire et validation.

Communication sur les CQP auprès des antennes de l'AGEFAFORIA et des entreprises de la branche.

Expérimentation des CQP dans des entreprises.

Évaluation.

Organisation des travaux - calendrier

Conception des CQP

Écriture de la note de cadrage pour la fin novembre 2000 et validation par la branche

Constitution d'un groupe de travail et construction des référentiels.

Rapport d'étape au groupe technique paritaire - Première présentation - Ajustements éventuels fin 2000.

Validation des référentiels par la commission sociale paritaire de la convention collective nationale - 1^{er} trimestre 2001.

Communication

Édition des supports de communication sur les CQP créés (livrets CQP, plaquette de communication), et envoi aux entreprises de la branche - fin du 1^{er} trimestre 2001.

Présentation des CQP aux représentations régionales de l'AGEFAFORIA - 1^{er} semestre 2001.

Présentation des CQP aux entreprises lors des réunions syndicales régionales - 2001.

Promotion

Promotion des CQP auprès des jeunes demandeurs d'emploi via le réseau des PAIO et des Missions locales - Dès 2001.

Assistances des Présidents régionaux à la conclusion de contrats d'objectifs régionaux avec les pouvoirs publics - à la demande.

Expérimentation et évaluation

Expérimentation des CQP dans au moins 8 entreprises

Évaluation - Capitalisation des expériences mises en oeuvre - Rapport à la commission sociale paritaire - 2002

Formation obligatoire des chauffeurs-livreurs

Accord du 16 février 2000⁽⁰⁾

(0)

Protocole du 6 juin 2000

(Non étendu)

Signataires :

Organisations patronales :

AFED.

Syndicats de salariés :

FGA-CFDT ;

CFTC ;

FNAA-CFE-CGC.

La commission paritaire sur la formation professionnelle instituée par l'accord du 1^{er} février 2000 décide d'adhérer pour le compte des entreprises n'appartenant pas au Conseil national des industries et commerces en gros des vins, cidres, spiritueux, sirops, jus de fruits, et boissons diverses et qui lors de la signature de la convention collective nationale des industries et commerces de gros des vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux, liqueurs et boissons diverses du 1^{er} juin 1973 relevaient de la Confédération nationale des industries et des commerces en gros des vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France ou de l'union nationale des producteurs et distributeurs de jus de fruits aux dispositions des titres I - II - III - IV point 1 de l'accord du 16 février 2000 portant dispositions relatives à la formation obligatoire des chauffeurs livreurs du négoce distributeur de boissons et ses annexes.

Aucune extension de ce protocole ne sera sollicitée par les parties signataires.

[Étendu par arrêté du 13 octobre 2000, JO 18 octobre 2000]

Mod. par Avenant n° 1, 12 sept. 2000 étendu par arr. 22 févr. 2001, JO 7 mars

Avenant n° 2, 27 mars 2001 étendu par arr. 14 déc. 2001, JO 26 déc.

Avenant n° 3, 5 mars 2002 non étendu,
Avenant n° 4, 3 avr. 2003, étendu par arr. 7 mai 2004, JO 18 mai
Avenant n° 5, 12 juin 2007, étendu par arr. 17 déc. 2007, JO 23 déc.

Préambule

Mod. par Avenant n° 5, 12 juin 2007, étendu par arr. 17 déc. 2007, JO 23 déc.

Considérant que la loi « Gayssot » du 6 février 1998 offre la possibilité aux accords de branche de répondre aux objectifs de formation professionnelle fixés par la loi, les parties signataires ont conclu le présent accord visant à définir en fonction des spécificités du secteur du négoce distributeur de boissons le contenu et la durée de la formation initiale et continue obligatoire à la sécurité routière des chauffeurs livreurs.

Les parties signataires reconnaissant le besoin de prendre en charge paritairement le problème plus global de la sécurité dans la fonction de chauffeur livreur du négoce distributeur de boissons conviennent de définir un certificat de qualification professionnelle de chauffeur livreur de boissons dans le négoce distributeur dont la formation initiale à la sécurité routière objet du présent accord fera partie intégrante.

Les parties signataires renvoient au groupe technique paritaire pour la formation professionnelle continue conformément à l'accord du 25 janvier 2000 la responsabilité de l'écriture du référentiel métier.

(Avenant n° 5, 12 juin 2007, étendu) Lorsque pour des raisons pratiques, les entreprises de la branche ne peuvent faire passer une formation spécifique prévue dans le présent accord, elles pourront avoir recours à une formation générique pour le transport privé de marchandises dans les conditions prévues au chapitre 3 du décret 2004 - 1186 du 8 novembre 2004.

Titre I

Formation initiale minimale obligatoire des conducteurs routiers

Principe

Sous réserve d'avoir été reconnu apte à la conduite d'un véhicule poids lourds, tout salarié d'une entreprise du secteur du négoce en gros de boissons alcoolisées occupant un emploi de chauffeur livreur en distribution locale au moyen d'un véhicule de plus de 3,5 T de PTAC doit avoir satisfait, avant son embauche définitive en tant que demandeur d'emploi, ou pendant sa période d'essai en cas de contrat de travail à durée indéterminée ou dans le cadre d'un contrat en alternance, à une formation initiale à la sécurité d'une durée de 70 heures, dans les conditions fixées ci-après.

1 - Personnels concernés

(Modifié par avenant n° 4 du 3 avril 2003, étendu par arrêté du 7 mai 2004, JO 18 mai 2004)

I.1- Sont soumis aux obligations de formation professionnelle initiale :

- Les personnels embauchés pour occuper pour la 1^{ère} fois un emploi de chauffeur livreur en distribution locale ;
- Les personnels de l'entreprise exerçant à la date d'entrée en vigueur de l'accord, un emploi autre que celui de chauffeur livreur et affectés ultérieurement à cette fonction ;
- Les autres personnels de l'entreprise appelés à occuper ponctuellement un poste de chauffeur livreur en distribution locale *pendant une durée supérieure à 5 mois/an consécutifs ou non (Termes exclus de l'extension par arrêté du 7 mai 2004, JO 18 mai 2004)*. Pour l'application de cette dernière disposition l'année de référence est l'année civile.
- Les conducteurs routiers dits «de rentrage» pour lesquels, par dérogation au principe ci-dessus, il est convenu de les soumettre aux dispositions applicables aux salariés du transport public routier de marchandises.
- Les conducteurs routiers mixtes «chauffeurs livreurs» et «de rentrage» sont concernés par les dispositions applicables aux salariés du transport public routier de marchandises dès lors qu'ils exercent cette dernière activité au-delà de 5 mois/an consécutifs ou non. Pour l'application de cette dernière disposition l'année de référence est l'année civile. En deçà de 5 mois/an ils sont concernés par les dispositions applicables aux «chauffeurs livreurs» du négoce distributeur de boissons.

Par la suite, l'entreprise fera suivre à ces personnels la formation continue.

I.2- Sont considérés avoir satisfait à l'obligation de formation initiale visée par le présent titre:

- Les personnels ayant reçu préalablement à leur embauche ou à leur nouvelle affectation une formation diplômante : CAP de conduite routière, BEP conduite et services dans le transport routier, CFP de conducteur routier de marchandises, et autres diplômes équivalents.
- Les personnels ayant suivi avec succès, dans le cadre de contrats d'insertion en alternance (contrat d'adaptation,

de qualification, visant à l'obtention de diplômes professionnels permettant d'exercer le métier de chauffeur livreur en distribution locale), les actions de formation prévues dans le cadre de la formation professionnelle initiale.

— Les titulaires de l'attestation de présence au 1^{er} juillet 1995 valant formation initiale minimale obligatoire délivrée par les entreprises dans le cadre de la convention collective des transports routiers et des activités auxiliaires de transport.

2 - Les dispositions du 1 ne sont pas applicables

(Modifié par avenant n° 4 du 3 avril 2003, étendu par arrêté du 7 mai 2004, JO 18 mai 2004)

— Aux personnels ayant exercés le métier de conducteur ou de chauffeur au moyen d'un véhicule de plus de 3,5 T pendant au moins 2 ans, sous réserve de ne pas l'avoir interrompu pendant plus de 2 ans à la date de sa prise de poste.

— Aux personnels en place dans l'entreprise, à qui a été délivré l'équivalent FIMO, par attestation de l'employeur dès l'entrée en vigueur du présent accord sous réserve de passer la formation continue dans les 2 ou 3 ans pour les jeunes conducteurs.

— Aux personnels, à qui a été délivré la FIMO ou l'équivalent FIMO, dans une autre entreprise de la branche professionnelle et qui intègrent une nouvelle entreprise.

3 - Durée et contenu de la formation initiale minimale obligatoire

Lorsque la formation initiale minimale n'est pas obtenue par le CAP de conduite routière, le BEP conduite et service dans les transports routiers ou le CFP de conducteur routier, dans le cadre des contrats d'insertion par alternance, celle-ci se déroulera sur une durée de deux semaines.

Les modules de progression pédagogique correspondant à cette obligation doivent répondre aux objectifs suivants :

- connaissance des caractéristiques techniques des véhicules ;
- éléments de sécurité ;
- réglementation transport ;
- conduite et manœuvres rationnelles ;
- comportement et hygiène de vie.

4 - Réalisation de la formation initiale

(Modifié par avenant n° 4 du 3 avril 2003, étendu par arrêté du 7 mai 2004, JO 18 mai 2004)

4.1- La formation visée au présent accord peut être suivie par les personnels concernés :

1. soit avant l'embauche définitive dans l'entreprise en qualité de demandeur d'emploi ;
2. soit dans le cadre d'un contrat de formation alternée (contrat d'apprentissage, de qualification, d'adaptation) ;
3. soit dans le cadre d'un contrat de travail. Lorsque cette période de formation initiale minimale obligatoire est suivie pendant la période d'essai, celle-ci se trouve prolongée à due concurrence.

Dans les cas prévus aux points 2 et 3 ci-dessus, les parties signataires conviennent de favoriser le recours systématique au tutorat par un autre salarié de l'entreprise titulaire de la FIMO ayant de préférence une ancienneté minimale de cinq années dans la distribution locale. Les comités d'hygiène de sécurité et des conditions de travail, lorsqu'ils existent seront consultés préalablement à la nomination des tuteurs. La mission de tuteur FIMO peut être confondue avec celles de tuteur telle que prévue aux articles L. 117-4, L. 981-2, L. 981-6, L. 981-7 et L. 322-4-2 du Code du travail. La mission de tuteur FIMO s'éteindra avec l'obtention de celle-ci.

4.2- Cette formation est assurée sur la base d'un cahier des charges ci-après annexé :

- soit par des organismes de formations agréés sur la base de l'arrêté et instruction du 30 juillet 1997 relatifs à l'agrément des centres de formation professionnelle habilités à dispenser la formation initiale minimale obligatoire ou la formation continue obligatoire de sécurité des conducteurs salariés du transport public de marchandises ou de tout texte qui viendrait à s'y substituer ;
- soit par des centres de formation d'entreprise ayant fait l'objet d'un agrément sur les mêmes bases ;
- soit par des moniteurs d'entreprises ou de branche professionnelle agréés par des organismes de formation agréés.

Dans tous les cas, les parties signataires conviennent de mettre en place des méthodes d'évaluations partenariales. Dans ce cadre l'organisation régulière d'échanges entre centres agréés, centre de formation d'entreprises et moniteurs d'entreprises sera encouragée. Il en sera référé annuellement à la Commission paritaire nationale de l'emploi de la branche.

5 - Échéancier

(Modifié par avenant n° 1 du 12 septembre 2000 étendu par arrêté du 22 février 2001, JO 7 mars 2001 et par avenant n° 2 du 27 mars 2001 étendu par arrêté du 14 décembre 2001, JO 26 décembre 2001 et par avenant n° 3 du 5 mars

2002 non étendu, et par avenant n° 4 du 3 avril 2003, étendu par arrêté du 7 mai 2004, JO 18 mai 2004)

L'entreprise dispose d'un délai de six mois à compter de la date d'embauche du salarié pour faire effectuer la formation initiale. En cas d'arrêt maladie ou accident, cette durée est repoussée à due concurrence.

(Paragraphe remplacé par le paragraphe suivant par avenant n° 3 du 5 mars 2002 non étendu)

L'entreprise dispose d'un délai de quatre mois à compter de la date d'embauche définitive du salarié pour faire effectuer la formation initiale. En cas d'arrêt maladie ou d'accident, cette durée est repoussée à due concurrence.

6 - Cas particulier des salariés titulaires d'une FIMO «Transport public routier de marchandises» ou attestation reconnue équivalente par décret ministériel

(Résultant de l'avenant n° 4 du 3 avril 2003, étendu par arrêté du 7 mai 2004, JO 18 mai 2004)

Les titulaires d'une FIMO «Transport Public Routier de Marchandises» ou attestation reconnue équivalente par décret ministériel obtenue avant leur embauche définitive dans une entreprise du négoce distributeur de boissons devront compléter leur formation initiale minimale à la sécurité dans le délai d'un an par un module d'une durée de 14 heures spécifique aux risques rencontrés dans la profession du négoce distributeur de boissons.

Cette formation pourra être dispensée dans les conditions du point 4.2. du présent titre. Elle s'appuiera sur le cahier des charges annexé au présent accord. Dans le cas où cette formation est dispensée en entreprise en utilisant les Nouvelles Techniques de l'Information et de la Communication - Enseignement assisté par ordinateur, e-learning - l'employeur veillera à s'appuyer sur l'outil pédagogique de branche «**Priorité Sécurité**» dont la mise au point résulte de la volonté de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi de la branche et dont les objectifs pédagogiques répondent au cahier des charges susvisé.

7 - Limitation de validité

(Le point 6 devient le point 7 selon la nouvelle numérotation de l'avenant n° 4 du 3 avril 2003)

(Modifié par avenant n° 2 du 27 mars 2001 étendu par arrêté du 14 décembre 2001, JO 26 décembre 2001)

La durée de validité de l'attestation FIMO délivrée dans le cadre du présent accord est expressément limitée à la durée d'exercice du métier de chauffeur livreur dans les entreprises du négoce distributeur de boissons.

Titre II

Formation continue obligatoire de sécurité des conducteurs routiers

Principe

Toute entreprise a l'obligation de faire suivre, à tout conducteur routier d'un véhicule de plus de 3,5 T de PTAC ou de plus de 14 m³, une formation continue de sécurité dont la périodicité et le contenu sont adaptés aux différentes catégories de conducteurs concernés.

1 - Personnels concernés

(Modifié par avenant n° 2 du 27 mars 2001 étendu par arrêté du 14 décembre 2001, JO 26 décembre 2001)

Tout chauffeur livreur en distribution locale en exercice dans l'entreprise appelé à conduire un véhicule de plus de 3,5 T de PTAC.

Les chauffeurs livreurs nouvellement embauchés titulaires d'une attestation de formation continue obligatoire de sécurité obtenue dans une autre branche professionnelle ne sont concernés par l'obligation de formation à la sécurité qu'à l'expiration d'une durée de cinq années commençant à courir à la date de réalisation de leur dernière formation continue obligatoire à la sécurité.

2 - Durée et contenu de la formation continue obligatoire à la sécurité (FCOS)

(Modifié par avenant n° 1 du 12 septembre 2000 étendu par arrêté du 22 février 2001, JO 7 mars 2001, et par avenant n° 4 du 3 avril 2003, étendu par arrêté du 7 mai 2004, JO 18 mai 2004)

La durée de la formation continue obligatoire de sécurité est de trois jours au cours de toute période de cinq ans consécutifs dans l'entreprise.

En fonction de l'organisation générale de l'entreprise et afin de ne pas perturber les activités de livraisons de l'entreprise, les trois jours de formation peuvent être fractionnés sur une durée de six mois.

Les actions de formation correspondant à l'obligation de formation continue de sécurité doivent répondre aux objectifs suivants :

- sensibilisation à la sécurité routière et respect des autres usagers
- perfectionnement aux techniques de conduite et de sécurité à l'arrêt
- sensibilisation à l'environnement du poste de travail

3 - Échéancier

(Modifié par avenant n° 1 du 12 septembre 2000 étendu par arrêté du 22 février 2001, JO 7 mars 2001 et par avenant n° 2 du 27 mars 2001 étendu par arrêté du 14 décembre 2001, JO 26 décembre 2001 et par avenant n° 4 du 3 avril 2003, étendu par arrêté du 7 mai 2004, JO 18 mai 2004)

Dates limites pour suivre une première formation continue de sécurité :

- 30 juillet 2004, pour les conducteurs nés après le 1^{er} janvier 1953
- 30 juillet 2005, pour les conducteurs nés avant 1953.

Les chauffeurs livreurs ayant déjà suivi une formation à la sécurité routière visée au titre I ne sont pas concernés par le calendrier de la formation continue prévue au présent article. Ils devront suivre la formation continue, dans un délai de cinq ans maximum à compter de la date de la fin de leur formation initiale.

Il peut être dérogé de six mois maximum aux dates fixées pour le motif justifié suivant :

- arrêt maladie ou accident.

Et de trois mois maximum aux dates fixées pour le motif suivant :

- surcroît d'activité de l'entreprise.

La nouvelle date d'échéance de fin de validité de la formation continue est, dans ces cas particuliers maintenue à cinq ans à compter de la date normale d'échéance.

4 - Réalisation de la formation continue

Cette formation est assurée sur la base d'un cahier des charges ci-après annexé :

- soit par des organismes de formations agréés sur la base de l'arrêté et instruction du 30 juillet 1997 relatifs à l'agrément des centres de formation professionnelle habilités à dispenser la formation initiale minimale obligatoire ou la formation continue obligatoire de sécurité des conducteurs salariés du transport public de marchandises ou de tout texte qui viendrait à s'y substituer ;
- soit par des centres de formation d'entreprise ayant fait l'objet d'un agrément sur les mêmes bases ;
- soit par des moniteurs d'entreprises ou de branche professionnelle agréés par des organismes de formation agréés.

Dans tous les cas, les parties signataires conviennent de mettre en place des méthodes d'évaluations partenariales. Dans ce cadre l'organisation régulière d'échanges entre centres agréés, centre de formation d'entreprises et moniteurs d'entreprises sera encouragée. Il en sera référé annuellement à la Commission paritaire nationale de l'emploi de la branche. Dans les entreprises dotées d'un Comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail celui-ci sera informé annuellement du calendrier prévisionnel des formations continues obligatoires à la sécurité.

Titre III

Attestations de formation initiale et continue

1 - Attestations de formation initiale

(Modifié par avenant n° 4 du 3 avril 2003, étendu par arrêté du 7 mai 2004, JO 18 mai 2004)

A compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, tout salarié concerné, embauché ou en poste dans l'entreprise, reçoit une attestation selon le modèle ci-annexé délivrée par la branche professionnelle sous la responsabilité de l'entreprise. Il appartient à l'employeur de fournir les renseignements pour compléter le document, selon les informations propres à la situation de chaque salarié :

- Les personnels en fonction dans l'entreprise à la date d'entrée en vigueur du présent accord se verront délivrer cette attestation au titre d'attestation de présence valant attestation de formation initiale.
- Pour les personnels reprenant une activité de chauffeur, après l'avoir interrompue pendant une période inférieure à deux ans révolus à la date de prise de poste, une attestation valant formation initiale est délivrée sur présentation des bulletins de paie ou du (des) certificat(s) de travail correspondant à la période d'exercice du métier de conducteur ou chauffeur livreur.
- Pour les personnels ayant reçu les formations initiales diplômantes visées au titre I du présent accord, l'attestation type est délivrée par la branche sur la base de l'attestation originale délivrée par l'organisme de formation ou de l'original ou sa copie certifiée conforme du diplôme.
- Pour les personnels embauchés dans le cadre de contrats en alternance ou d'apprentissage, l'attestation est délivrée par la branche sur la base de l'attestation originale délivrée par l'organisme de formation.
- Dans le cas où la formation est dispensée par un centre de formation agréé, l'attestation serait délivrée par la branche sur la base de l'attestation originale délivrée par l'organisme de formation.

Les attestations FIMO «Transport public routier de marchandises» ou attestation reconnue équivalente par décret

ministériel détenues par un salarié nouvel embauché ayant effectué sa formation initiale dans une autre branche d'activité vaut attestation de formation initiale au sens du présent accord dès lors que le module complémentaires spécifique aux risques rencontrés dans la profession du négoce distributeur de boissons tel que défini au point 6 du titre I du présent accord a été suivi dans le délai d'un an à compter de l'embauche définitive. L'attestation valant FIMO «Négoce Distributeur de boissons» est alors délivrée par la branche professionnelle sous la responsabilité de leur entreprise et sur la base de l'attestation de stage délivrée par l'organisme de formation, le moniteur d'entreprise ou le moniteur de branche professionnelle. Dans le cas où cette formation est dispensée en entreprise en utilisant les Nouvelles Techniques de l'Information et de la Communication - Enseignement assisté par ordinateur, e-learning - l'attestation valant FIMO «Négoce Distributeur de boissons» sera délivrée sur la base du rapport de suivi individualisé de l'action de formation édité par le système informatique et consigné par l'employeur et le salarié.

2 - Attestations de formation continue

Les personnels recevant la formation continue visée au titre II du présent accord se voient délivrer une attestation selon le modèle ci-annexé. L'attestation est établie par la branche et délivrée par l'organisme de formation, ou par le centre de formation d'entreprise, ou par délégation par le moniteur d'entreprise ou de branche professionnelle qui a réalisé la formation continue.

Le renouvellement de la formation visée ci-dessus doit intervenir dans l'année précédant l'échéance de sa validité. La nouvelle attestation prend effet à compter de la date anniversaire de fin de validité.

L'attestation est valable cinq ans à compter de la date de sa délivrance. Cette validité peut être prolongée pour une durée maximale de deux ans pour les chauffeurs livreurs devant partir en retraite dans ce délai.

L'attestation de formation continue obtenue dans une autre branche d'activité est reconnue valable.

3 - Contrôle des attestations de formation

Tout conducteur doit être en mesure de présenter l'attestation visée au présent article à l'occasion des contrôles sur route.

Une copie des attestations originales et de tout document justificatif est conservée par l'employeur en vue de leur présentation à l'occasion des contrôles en entreprise.

Titre IV

Dispositions générales

1 - Champ d'application

Le présent accord est conclu dans le champ des entreprises *du négoce en gros de boissons alcoolisées regroupées sous le code APE51.3 J* (termes du négoce en gros de boissons alcoolisées regroupées sous le code APE 51.3 J exclus de l'extension) qui exercent en compte propre, l'activité de livraison de boissons en distribution locale. Laquelle distribution locale se caractérise par :

- un mode d'organisation spécifique avec tournées de livraisons journalières prenant l'entrepôt pour point de départ et de retour quotidien. La durée totale de celles-ci n'excédant pas la durée maximum journalière de travail telle qu'elle résulte de l'article L. 212-1 du Code du travail ou des accords de branches ou d'entreprises ;
- une distance kilométrique journalière parcourue limitée ;
- de nombreux arrêts au cours desquels le chauffeur livreur, salarié de l'entreprise effectuera des tâches de manutention, des tâches administratives ou de nature commerciales telles qu'elles résultent de son contrat de travail ou de sa définition de poste.

Le terme de négociant distributeur de boissons ou distributeur de boissons en consommation hors domicile (distributeur CHD) est souvent retenu pour décrire ces activités.

2 - Date d'effet et durée

(Modifié par avenant n° 1 du 12 septembre 2000 étendu par arrêté du 22 février 2001, JO 7 mars 2001)

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prend effet à la date de la parution de son arrêté d'extension au journal officiel de la République française. Il sera reconduit tacitement, année civile par année civile sauf dénonciation 2 mois avant la date d'expiration courante.

3 - Extension

L'extension du présent accord sera demandée dans le champ de la convention collective nationale des Entrepôtsitaires - Grossistes de bières, eaux minérales, jus de fruits et boissons diverses.

Modèles d'attestation

Modèle d'attestation FIMO

(Modifié par avenant n° 1 du 12 septembre 2000 étendu par arrêté du 22 février 2001, JO 7 mars 2001)

L'entreprise certifie que le titulaire de la présente attestation a satisfait à l'obligation de formation initiale dans les conditions ci-dessous :		Attestation de formation minimale obligatoire à la sécurité (FIMO)
1. Chauffeurs livreurs en poste dans l'entreprise à la date d'application de l'accord du 16 février 2000	<input type="checkbox"/>	
2. Titulaire du diplôme suivant :		
- CAP de conduite routière	<input type="checkbox"/>	
- BEP conduite et services dans le transport routier	<input type="checkbox"/>	
- CFP de conducteur routier de marchandises	<input type="checkbox"/>	
3. Formation initiale acquise en contrat d'apprentissage	<input type="checkbox"/>	
4. Formation initiale acquise en contrat de formation alternée	<input type="checkbox"/>	
5. Formation initiale suivie dans le cadre de l'accord du 16 février 2000 portant dispositions relatives à la formation obligatoire des chauffeurs livreurs du négoce distributeur de boissons	<input type="checkbox"/>	
6. Formation initiale suivie dans une autre branche d'activités	<input type="checkbox"/>	
7. Salarié ayant exercé le métier de chauffeur pendant au moins deux ans sous réserve de ne pas l'avoir interrompu plus de deux ans	<input type="checkbox"/>	
8. Titulaire d'une autorisation provisoire de conduite (pendant 3 mois) dans l'attente de la formation initiale	<input type="checkbox"/>	

Attestation valant attestation de formation initiale à la sécurité en transport pour compte propre dans le cadre de l'accord du 16 février 2000 portant dispositions relatives à la formation obligatoire des chauffeurs livreurs du négoce distributeur de boissons. Pour les chauffeurs livreurs de véhicules de transports de marchandises d'un PTAC supérieur à 3,5 T en distribution locale. N° La durée de validité de la présente attestation FIMO est expressément limitée à la durée d'exercice du métier de chauffeur livreur dans les entreprises de la distribution locale (Titre I - point 6 de l'accord du 16 février 2000)	Nom :	Nom de l'entreprise :
	Prénom :	N° Siret :
	Date de naissance :	Adresse :
	Adresse :	Nom du responsable légal :
		Date de délivrance de l'attestation :
	Date d'embauche dans l'entreprise :	Cachet de l'entreprise et signature du responsable légal :
	Signature du titulaire :	

Modèle d'attestation FCOS

<p>La présente attestation est valable cinq ans à compter de sa date de délivrance indiquée au recto.</p> <p>Le renouvellement de la formation visée ci-dessus doit intervenir dans l'année précédant l'échéance de sa validité.</p> <p>La nouvelle attestation prend effet à compter de la date anniversaire de fin de validité</p> <p>(Titre I - point 2 de l'accord du 16 février 2000)</p> <p>Date de fin de validité de la présente attestation :</p>	<p>Attestation de formation continue obligatoire à la sécurité</p> <p>(FCOS)</p>
<p>Rappel</p> <p>Tout conducteur doit être en mesure de présenter l'attestation de formation continue obligatoire à la sécurité à l'occasion des contrôles sur route.</p>	

<p>Attestation de formation continue à la sécurité en transport pour compte propre dans le cadre de l'accord du 16 février 2000 portant dispositions relatives à la formation obligatoire des chauffeurs livreurs du négoce distributeur de boissons.</p> <p>Pour les chauffeurs livreurs de véhicules de transports de marchandises d'un PTAC supérieur à 3,5 T en distribution locale.</p> <p>N°</p> <p>La durée de validité de la présente attestation FCOS est limitée à 5 ans à compter de la date de la fin de leur formation initiale minimum obligatoire à la sécurité.</p> <p>(Titre II - point 3 de l'accord du 16 février 2000)</p>	Nom :	Nom de l'entreprise :
	Prénom :	N° Siret :
	Date de naissance :	Adresse :
	Adresse :	Nom du responsable légal :
		Date de délivrance de l'attestation :
	Date d'embauche dans l'entreprise :	Cachet de l'entreprise et signature du responsable légal :
	Date de délivrance de la FIMO ou l'attestation d'équivalent FIMO :	
	Signature du titulaire :	

Annexe

Cahier des charges de la formation professionnelle initiale et continue des chauffeurs livreurs en distribution locale du négoce distributeur de boissons

Organisation de la formation initiale des chauffeurs livreurs en distribution locale

Durées

70 heures de formation par stagiaire réparties comme suit :

- 40 heures de pratique
 - 30 heures de formation théorique
- pouvant être séquencées.

Les 30 heures de formation théorique incluent l'accueil des stagiaires et l'évaluation de la formation.

L'ensemble des points développés en séance théorique seront vérifiés, le cas échéant, au cours des séances pratiques.

Thème 1 - Prise en charge du véhicule et règles de sécurité à l'arrêt

Objectif :

Vérifier la sécurité des équipements et du chargement du véhicule. Par l'analyse et la pratique, amener le chauffeur livreur en distribution locale du négoce distributeur de boissons à appliquer les règles de sécurité à l'arrêt.

Contenu :

1. Prise en charge du véhicule :

- Règles élémentaires d'entretien du véhicule : vérification et contrôles qui incombent au chauffeur (moteur, pneumatiques, éclairages, contrôle des équipements de sécurité)
- Attitude à adopter en cas de défaillance

2. Chargement du véhicule spécifique à l'activité de distribution locale :

- Plan de chargement, équilibrage, incompatibilités
- Respect des règles internes et légales de chargement
- Stabilité du véhicule et centre de gravité
- Utilisation de sangles d'arrimage
- Vérification des dispositifs d'arrimage

3. Manœuvres professionnelles à l'arrêt :

- Manipulation du hayon élévateur
- Ouverture des portes
- Déchargement et utilisation des moyens de manutention

4. Principes ergonomiques en situation à l'arrêt :

- Gestes et postures à risques spécifiques à la distribution locale
- Sécurité dans les opérations de manutention
- Protections individuelles

Thème 2 - Conduite sûre et évitabilité des accidents

Objectif :

Par l'analyse et la pratique, amener le chauffeur-livreur en distribution locale du négoce distributeur de boissons à appliquer les règles de sécurité et adapter son comportement à son environnement professionnel afin de prévenir les accidents de la route.

Contenu :

1. Comportement du véhicule en mouvement

- Forces s'appliquant aux véhicules en mouvement
- Utilisation des rapports de la boîte de vitesses en fonction de la charge du véhicule et du profil de la route
- Distance de sécurité et distance d'arrêt
- Limitations de vitesse spécifiques aux poids lourds

2. Manœuvres et mise à l'arrêt :

- Mise à l'arrêt, stationnement du véhicule
- Repérage des obstacles
- Préparation de la manœuvre
- Visibilité, les angles morts
- Comportement et sécurité dans la manœuvre
- Réalisation de manœuvres professionnelles

3. Maîtrise de la conduite :

- Anticipation dans la conduite
- Utilisation de l'inertie du véhicule
- Itinéraires accidentés
- Conduite de nuit, par visibilité réduite et en conditions hivernales

4. Conditions de circulation :

- Vigilances des jours et heures à risques (heures de déjeuner, mercredi après-midi, week-end)
- Barrières de dégel

5. Respect des autres usagers :

- La prise en compte des intentions des autres usagers
- Facteurs d'accidents de la route
- Facteurs aggravant concernant les poids lourds
- Spécificités des autres usagers (piétons, véhicules lents, véhicules légers, deux roues)

6. Comportement en situation d'urgence (panne, accident) :

- Évaluer la situation
- Éviter le suraccident

— Prévenir

Thème 3 - Environnement du poste de travail : Respect des obligations et comportement dans la fonction

Objectif :

Rappeler au chauffeur-livreur en distribution locale du négoce distributeur de boissons les obligations et vérifications se rapportant à la conduite d'un véhicule poids lourd.

Par son comportement général et commercial, amener le chauffeur-livreur en distribution locale du négoce distributeur de boissons à adopter une régularité dans son travail et développer la qualité de service et l'image de marque de l'entreprise.

Contenu :

Comportement

1. Hygiène de vie du chauffeur-livreur

- Choix de l'alimentation
- Effets de l'alcool, des médicaments, du tabac ou de toute substance susceptible de modifier le comportement
- Symptômes, causes, effets de la fatigue et du stress
- Rôle important du cycle de base activité/repos

Environnement administratif

2. Rappel du respect des règles du code de la route

- Suivi de la visite médicale obligatoire
- Port du permis de conduire sur soi et renouvellement de sa validation
- Principes du permis à points

3. Documents à bord du véhicule

- Vignette ou déclaration de taxe à l'essieu, attestation d'assurance
- Carnet d'entretien
- Carte grise
- Certificat technique de contrôle des mines
- Attestation FIMO-FCOS
- Disque chrono tachygraphe ou carte mémoire
- Permis de conduire
- Documents d'accompagnement des produits (DAU-DAS)
- Protocoles de sécurité

4. Assurance

- Sensibilisation sur le coût d'un accident de la route et ses conséquences
- Rappel sur la responsabilité personnelle du chauffeur-livreur en distribution locale
- Rédaction du constat amiable

Environnement social

5. Rappel de la description et de l'explication du métier de la distribution locale et de la réglementation européenne des transports.

6. Rôle de l'appareil de contrôle dans la gestion des temps de conduite

- Manipulation du sélecteur du chrono tachygraphe ou dispositif électronique
- Utilisation des feuilles d'enregistrement ou de la carte conducteur
- Sanctions en cas de non utilisation, de mauvaise utilisation ou de falsification

Organisation de la formation continue des chauffeurs-livreurs en distribution locale

Durées

21 heures réparties comme suit :

- 14 heures de formation pratique incluant un audit de conduite, une formation individualisée relative aux différents points du programme, et un plan de progrès personnalisé.
- 7 heures de formation en salle incluant l'accueil.

L'ensemble des points développés en séance théorique seront vérifiés, le cas échéant, au cours de séances pratiques.

Thème n° 1 - Rappel des dispositions sur la prise en compte du véhicule et règles de sécurité à l'arrêt

Objectif :

Rappeler l'importance de vérifier la sécurité des équipements et du chargement du véhicule. Par l'analyse et la pratique, amener le chauffeur-livreur en distribution locale du négoce distributeur de boissons à appliquer les règles de sécurité à l'arrêt.

Contenu :

1. Prise en charge du véhicule : rappel des règles élémentaires

- Règles élémentaires d'entretien du véhicule : vérifications et contrôles qui incombent au chauffeur-livreur en distribution locale (moteur, pneumatiques, éclairages, contrôle des équipements de sécurité)
- Attitude à adopter en cas de défaillance

2. Rappel des règles relatives au chargement du véhicule spécifique à l'activité de distribution locale

- Plan de chargement, équilibrage, incompatibilité
- Respect des règles internes et légales de chargement
- Stabilité du véhicule et centre de gravité
- Utilisation de sangles d'arrimage
- Vérification des dispositifs d'arrimage

3. Rappel des manœuvres professionnelles à l'arrêt

- Ouvertures des portes
- Déchargement et utilisation des moyens de manutention
- Manipulation du hayon élévateur

4. Rappel des principes ergonomiques en situation à l'arrêt

- Gestes et postures à risques spécifiques à la distribution locale
- Sécurité dans les opérations de manutention
- Protections individuelles

Thème 2 - Rappel des dispositions relatives à la conduite sûre et l'évitabilité des accidents

Objectif :

Par la pratique, rappeler au chauffeur-livreur en distribution locale, les règles de sécurité à respecter pendant la conduite et adapter son comportement à son environnement professionnel afin de prévenir les accidents de la route.

Contenu :

1. Comportement du véhicule en mouvement

- Forces s'appliquant aux véhicules en mouvement
- Utilisation des rapports de la boîte de vitesses en fonction de la charge du véhicule et du profil de la route
- Distance de sécurité et distance d'arrêt
- Limitations de vitesse spécifiques aux poids lourds

2. Manœuvres et mise à l'arrêt

- Mise à l'arrêt, stationnement du véhicule
- Repérage des obstacles
- Préparation de la manœuvre
- Visibilité, les angles morts
- Comportement et sécurité dans la manœuvre
- Réalisation de manœuvres professionnelles

3. Maîtrise de la conduite

- Anticipation dans la conduite
- Utilisation de l'inertie du véhicule
- Itinéraires accidentés
- Conduite de nuit, par visibilité réduite et en conditions hivernales

4. Rappel des contraintes de circulation

-
- Vigilance des jours et heures à risques (heures de déjeuner, mercredi après-midi, week-end)
 - Barrières de dégel

5. Rappel des règles relatives au respect des autres usagers

- Facteurs d'accidents de la route
- Facteurs aggravant concernant les poids lourds
- Spécificités des autres usagers (piétons, véhicules lents, véhicules légers, deux roues)

6. Rappel du comportement en situation d'urgence

- Évaluer la situation
- Éviter le suraccident
- Prévenir

Thème 3 - L'environnement du poste de travail : Respect des obligations et comportement dans la fonction

Objectif :

Rappeler au chauffeur-livreur en distribution locale les obligations et vérifications se rapportant à la conduite d'un véhicule poids lourd.

Par son comportement général et commercial, amener le chauffeur-livreur en distribution locale à adopter une régularité dans son travail et développer la qualité de service et l'image de marque de l'entreprise.

Contenu :

Comportement

1. Rappel des règles d'hygiène de vie :

- Choix de l'alimentation
- Effets de l'alcool, des médicaments, du tabac ou de toute substance susceptible de modifier le comportement
- Symptômes, causes, effets de la fatigue et du stress
- Rôle important du cycle de base activité/repos.

Environnement administratif

2. Rappel du respect des règles du code de la route

- Suivi de la visite médicale obligatoire
- Port du permis de conduire sur soi et renouvellement de sa validation
- Principes du permis à points.

3. Rappel des documents à conserver à bord du véhicule

- Vignette ou déclaration de taxe à l'essieu, attestation assurance
- Certificat d'agrément technique et sanitaire
- Attestation d'activité, carte de conducteur
- Disque chrono tachygraphe ou carte mémoire
- Permis de conduire
- Documents d'accompagnement des produits (matières dangereuses...)
- Carte grise
- Protocole de sécurité
- Certificat technique de contrôle des mines

4. Rappel des règles relatives aux assurances

- Sensibilisation sur le coût d'un accident de la route et ses conséquences
- Rappel sur la responsabilité personnelle du chauffeur-livreur en distribution locale
- Rédaction du constat amiable

Environnement social

5. Rappel de la description et de l'explication du métier de la distribution locale et de la réglementation européenne des transports.

6. Rappel du rôle de l'appareil de contrôle dans la gestion des temps de conduite

- Manipulation du sélecteur du chrono tachygraphe ou dispositif électronique

- Utilisation des feuilles d'enregistrement ou de la carte conducteur
- Sanctions en cas de non utilisation, de mauvaise utilisation ou de falsification

Annexe

Cahier des charges module de formation à la «Sécurité professionnelle»

(Résultant de l'avenant n° 4 du 3 avril 2003, étendu par arrêté du 7 mai 2004, JO 18 mai 2004)

Durée :

14 heures continues ou discontinues dans le cas d'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication - Enseignement assisté par ordinateur, e-learning -

Prérequis :

FIMO Transport routier de marchandise ou toute FIMO reconnue équivalente par décret ministériel.

Continu de la formation :

Thèmes abordés	Objectifs pédagogiques
<p>1. La sécurité dans l'entrepôt :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les causes des accidents • Les comportements à adopter (allées circulaires, chariots, camions) • Issues et moyens de secours • La tenue de travail 	<p>Les chauffeurs livreurs du négoce distributeurs de boissons sont souvent appelés à charger eux-mêmes leurs camions, donc à circuler dans l'entrepôt et à utiliser des engins de manutention, ils doivent donc être capables de charger leur camion et de circuler dans l'entrepôt en sécurité pour eux-mêmes et pour les autres personnels</p>
<p>2. Gestes et Postures</p> <ul style="list-style-type: none"> • le corps humain • les origines des douleurs • les mauvais gestes • les gestes de prévention • utiliser des outils de manipulation 	<p>Les chauffeurs livreurs manipulent des charges pondéreuses et/ou encombrantes, ils doivent donc être capables de manipuler ces charges sans risque pour leur santé.</p>
<p>3. La sécurité routière</p> <ul style="list-style-type: none"> • le stationnement en zone urbaine • les comportements à adopter lors du chargement et du déchargement sur la voie publique 	<p>Les chauffeurs livreurs assurent la majorité de leurs livraisons en milieu urbain, ils doivent donc être capables de stationner leur véhicule en veillant au respect du code de la route et sans dommage aux autres usagers de la chaussée, véhicules et piétons.</p>
<p>4. La sécurité lors des transports de fonds</p> <ul style="list-style-type: none"> • encaissement • consignes de sécurité 	<p>Les chauffeurs livreurs peuvent encaisser des fonds en numéraire et transportent ces fonds sur eux durant toute leur journée de travail, ils doivent donc être capables de respecter les consignes de sécurité propres à ces manipulations et à la possession de fonds en numéraire.</p>
<p>5. La sécurité lors des opérations de descente en cave</p> <ul style="list-style-type: none"> • Protocole de sécurité • Consignes • Tenue de travail • Attitudes préventives • Rangement des produits en cave - HACCP et hygiène alimentaire 	<p>Les chauffeurs livreurs peuvent assurer le rangement des produits chez les clients, ils doivent donc être capables de respecter les consignes de sécurité telles qu'elles sont définies dans les protocoles de sécurité et d'utiliser les outils d'assistance à la livraison des boissons les plus utilisés dans la profession et chez leurs clients. Ils doivent aussi être capable de travailler dans le respect des règles d'hygiène applicables à la profession</p>
<p>6. Le risque alcool</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les effets de l'alcool • La réglementation • Les sanctions 	<p>Les chauffeurs livreurs travaillent dans un environnement sensible dans lesquels la vente de boissons alcoolisées et souvent le fondement même de l'activité de leurs clients, ils doivent donc être capables de faire front à l'incitation à la consommation qui pourrait résulter de cette situation et d'adopter les attitudes préventives pour éviter toute incitation.</p>

Certificat de qualification professionnelle (CQP)

Accord du 30 avril 2002

[Étendu par arrêté du 3 décembre 2002, JO 12 décembre 2002, modifié par avenant du 3 avril 2003, étendu par arrêté du 7 mai 2004, JO 18 mai 2004]

Compte tenu de l'évolution de la profession de négociant distributeur de boissons vers les activités de conseil en Consommation Hors Domicile.

Compte tenu de l'évolution de cette profession vers la distribution de gros de toutes les boissons dans le circuit économique de la Consommation Hors Domicile.

Compte tenu de l'évolution des métiers à l'intérieur de cette profession, de l'apparition de nouveaux métiers et nouvelles fonctions et de la réorganisation des entreprises qui en découle.

Compte tenu de la nécessaire reconnaissance des acquis professionnels au travers du dispositif de Validation des Acquis de l'Expérience pour la délivrance des titres et diplômes.

Compte tenu de l'importance et des enjeux de la formation professionnelle dans la profession, les parties signataires affirment leur volonté de développer des formations débouchant sur des qualifications sanctionnées par des Certificats de Qualification Professionnelle (CQP).

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1

«Entreprises et salariés concernés»

Les Certificats de Qualification Professionnelle ainsi créés sont proposés à toutes les entreprises et à tous les salariés ou futurs salariés de la profession de Distributeur Conseil Hors Domicile. Ils ont pour objet de favoriser la gestion notamment prévisionnelle des emplois et des compétences.

Pour atteindre cet objectif, les parties signataires conviennent que chaque initiative de reconnaissance des qualifications par un certificat de qualification professionnelle fera l'objet d'une information de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi de la Convention Collective Nationale des Distributeurs Conseils Hors Domicile (Distributeurs CHD). Cette information émanera de l'entreprise impliquée dans le cas d'une action intra-entreprise ou de l'organisation régionale rattachée à la FNB dans le cas d'une action interentreprises.

Dans le même esprit, le secrétariat de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi de la Convention Collective Nationale des Distributeurs Conseils Hors Domicile (Distributeurs CHD) pourra être saisi par un salarié qui souhaite s'inscrire dans une démarche de reconnaissance de sa qualification par un Certificat de Qualification Professionnelle, que cette démarche s'inscrive dans le cadre de la Validation des Acquis de l'Expérience ou dans le cadre d'un Congé Individuel de Formation.

Article 2

«Modalités de création»

Les Certificats de Qualification Professionnelle sont créés à l'initiative de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi de la Convention Collective Nationale des Distributeurs Conseils Hors Domicile (Distributeurs CHD) sur proposition des parties signataires du présent accord et après avis du Groupe Technique Paritaire sur la formation professionnelle tel qu'il résulte de l'accord du 25 janvier 2000.

Ils sont communiqués à l'OPCA de branche et à toute organisation professionnelle intéressée dès leur validation par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi de la Convention Collective Nationale des Distributeurs Conseils Hors Domicile (Distributeurs CHD).

Les parties signataires conviennent de solliciter du Premier Ministre dès leur création, l'enregistrement de chaque Certificat de Qualification Professionnelle dans le répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 335-6 du Code de l'Éducation.

Article 3

«Contenus des CQP»

Les Certificats de Qualification Professionnelle prennent la forme d'un référentiel emploi définissant les caractéristiques générales du métier, les contenus de l'emploi, le champ des relations du poste, ainsi que d'un référentiel de compétence décrivant l'ensemble des ressources (connaissances, savoir-faire, aptitudes,...) que doit maîtriser un salarié pour exercer son activité professionnelle avec compétence.

Un cahier des charges complète les référentiels. Il comporte :

- le titre et la référence à l'emploi qualifié ;
- le profil professionnel et les perspectives d'emploi ;
- les conditions de mise en œuvre du CQP et les domaines de compétence évalués ;

— les conditions de l'évaluation des connaissances et des aptitudes professionnelles, en continu et en finale ;
Ce cahier des charges peut être modifié à tout moment et en tant que de besoin à la demande des parties signataires du présent accord, de sorte que les CQP soient adaptés à l'évolution des techniques et des emplois.

Article 4 **«Validation des épreuves et délivrance des CQP»**

(Modifié par avenant du 3 avril 2003, étendu par arrêté du 7 mai 2004, JO 18 mai 2004)

Le CQP est organisé autour d'une série d'épreuves permettant de couvrir les différents domaines de compétence du métier.

La délivrance du CQP repose sur la validation de chaque épreuve, et non sur une moyenne des performances obtenues aux différentes épreuves.

Pour chaque action CQP, un jury est mis en place. Ce jury comprend :

- un représentant de la Fédération nationale des boissons ;
- un représentant des organisations syndicales de salariés signataires du présent accord ;
- un représentant de l'OPCA de branche en charge du projet ;
- un formateur (à titre consultatif).

Le jury peut s'adjoindre les compétences d'experts à titre consultatif. Il se réunit au moins deux fois, en amont de la démarche pour agréer les épreuves et au terme du parcours qualifiant pour valider les résultats et régler les litiges si besoin.

La participation des représentants patronaux et salariés aux jurys des CQP s'inscrira dans le cadre défini à l'article 3 de l'accord du 25 janvier 2000 relatif à la création d'un groupe technique paritaire sur la formation professionnelle - accord étendu par arrêté ministériel du 20 juillet 2000 - La totalité des frais (salaires, déplacements, hébergements) engagés par les entreprises pour leurs salariés membres de jury CQP, sera remboursée sur simple demande à l'OPCA de branche, selon des critères déterminés annuellement. Ceux-ci s'imputeront sur le 0,05 % consacré au financement de la politique de formation de branche professionnelle.

Le jury a notamment pour mission de :

- agréer les épreuves certificatives qui lui sont soumises ;
- participer à la passation des épreuves orales ;
- statuer sur la recevabilité des candidats au CQP au vu des résultats observés aux différentes épreuves ;
- régler tout litige pouvant survenir dans le cadre de la validation.

La participation des experts à la démarche CQP sollicitée par le groupe technique paritaire sur la formation professionnelle, lorsqu'ils n'appartiennent pas à la profession (experts de l'OPCA de branche ou autre expert), pourra faire l'objet d'une prise en charge par l'OPCA de branche. Les frais y afférent s'imputeront sur le 0,05 % consacré au financement de la politique de formation de branche professionnelle.

La délivrance du CQP relève de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi de la Convention Collective Nationale des Distributeurs Conseils Hors Domicile (Distributeurs CHD), qui statue sur l'attribution du certificat au vu du procès-verbal du Jury.

En cas de validation partielle, le bénéfice des épreuves réussies reste acquis au candidat pour une durée de 5 ans. Dans ce cas, le procès-verbal de délibération du jury indiquera les domaines de compétence qui devront faire l'objet d'un approfondissement et d'une nouvelle épreuve.

Les Certificats de Qualification Professionnelle sont imprimés à entête de la Fédération nationale des boissons et de l'OPCA de branche qui les établira sur demande expresse de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi de la Convention Collective Nationale des Distributeurs Conseils Hors Domicile (Distributeurs CHD). Les Certificats de Qualification Professionnelle font obligatoirement référence au présent accord.

Article 5 **«Champ d'application»**

(Article exclu de l'extension par arrêté du 3 décembre 2002, JO 12 décembre 2002)

Le présent accord est conclu dans le champ des entreprises du commerce de gros de boissons regroupées sous le code APE51.3 J qui exercent la profession de Distributeurs Conseils Hors Domicile. Laquelle profession se caractérise par une activité tournée vers le service.

Article 6 **«Date d'effet et Durée de l'accord»**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prend effet le lendemain de son dépôt auprès de la

Article 7
«Extension»

L'extension du présent accord sera demandée dans le champ de la convention collective nationale des Distributeurs Conseils Hors Domicile (Distributeurs CHD).

Reconversion ou promotion par alternance (PRO-A)
Avenant n° 2019/2 du 31 octobre 2019

[Étendu par arr. 30 nov. 2020, JO 15 déc., applicable à compter de la date de publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

CFE CGC AGRO ;

FGTA FO.

Accord n° 2020/3, 18 déc. 2020, non étendu, applicable à compter de la date de la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension et pour une durée de deux ans⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT.

Les partenaires sociaux soussignés sont convenus des dispositions suivantes :

Préambule

La Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel réforme en profondeur le système de formation professionnelle et d'apprentissage. Elle supprime la période de professionnalisation et tous les articles y afférents du Code du travail pour laisser place à un nouveau dispositif de reconversion ou promotion par alternance appelé «PRO-A» (articles L. 6324-1 et suivants du Code du travail). Les dispositions conventionnelles relatives à la période de professionnalisation deviennent donc caduques.

La «PRO-A» peut être mobilisée dans le cadre de projets co-construits entre les employeurs et les salariés pour leur permettre de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation certifiantes ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

Le contrat de travail du salarié concerné fait l'objet d'un avenant précisant la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance.

Au regard de l'évolution de ce cadre légal et réglementaire, les partenaires sociaux conviennent de traiter, par voie d'accord de branche, des dispositions de la Convention Collective qui le nécessitent afin de favoriser l'employabilité des salariés et leur permettre d'accéder à des formations certifiantes via le dispositif de la reconversion ou promotion par alternance appelé «PRO-A».

Dans ce contexte, les partenaires sociaux ont considéré qu'il était crucial - sans attendre la conclusion d'un accord global sur la formation professionnelle dans les prochains mois - d'établir un accord spécifique sur le dispositif «PRO-A».

Dans le cadre de cet avenant, les garanties et prescriptions édictées s'appliquent à l'ensemble des entreprises visées à l'article 1.

Les dispositions du présent Accord sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise. Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-19 du Code du travail, aucune stipulation spécifique n'est édictée concernant les entreprises de moins de 50 salariés au regard tant de la structure des entreprises de la branche comprenant majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés que du thème visé par cet avenant ne nécessitant pas de stipulations spécifiques.

Article 1

Champ d'application

Le présent avenant est applicable aux entreprises ou établissements entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Distributeurs Conseils Hors Domicile (IDCC n° 1536).

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter de la date de publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 2

Objet de la reconversion ou promotion par alternance («PRO-A»)

Accord n° 2020/3, 18 déc. 2020, non étendu, applicable à compter de la date de la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension et pour une durée de deux ans⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT.

Les partenaires sociaux rappellent que la reconversion ou promotion par alternance, dispositif «PRO-A», s'adresse aux salariés en contrat à durée indéterminée, aux salariés bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du présent code, notamment les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail. Elle concerne également les salariés placés en position d'activité partielle mentionnée à l'article L. 5122-1.

Les partenaires sociaux rappellent également que le dispositif «PRO-A» concerne les salariés dont la qualification est inférieure ou égale au niveau déterminé par l'article D. 6324-1-1 du Code du travail.

Ainsi, les salariés pouvant accéder à la reconversion ou promotion par alternance sont ceux n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles et correspondant au grade de la licence.

(Supprimé par Accord n° 2020/3, 18 déc. 2020, non étendu)(Al. exclu de l'extension par arr. 30 nov. 2020, JO 15 déc.) Conformément au Code du travail, la reconversion ou la promotion par alternance doit permettre à ces salariés d'atteindre un niveau de qualification supérieur ou identique à celui qu'ils détiennent au moment de leur demande de reconversion ou de promotion par l'alternance.

Le dispositif «PRO-A» a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou encore de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

Au regard du niveau de qualification moyen des salariés de la branche et de la nécessité de le faire progresser, les partenaires sociaux de la branche considèrent le développement de la «PRO-A» comme une priorité.

Article 3

Durée et mise en œuvre de la «PRO-A»

Lorsque le dispositif «PRO-A» prévoit des actions de formation, ces dernières associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise ; et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

En application des dispositions légales en vigueur, la «PRO-A» s'étend sur une durée comprise entre 6 et 12 mois. Cette durée peut être allongée jusqu'à 36 mois pour les jeunes âgés 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.

(Al. exclu de l'extension par arr. 30 nov. 2020, JO 15 déc.) Conformément aux dispositions légales en vigueur, la durée peut être allongée jusqu'à vingt-quatre mois pour d'autres types de publics, ou lorsque la nature des qualifications prévues l'exige.

Article 4

Actions éligibles au titre de la «PRO-A»

Article 4.1

Liste des certifications visées

La liste des certifications éligibles au titre de la «PRO-A» figurant en annexe, a été définie dans le respect des cri-

tères légaux de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences et sera mise à jour régulièrement par délibération de la CPNEFP.

(Al. exclu de l'extension par arr. 30 nov. 2020, JO 15 déc.) Les partenaires sociaux conviennent que les éventuelles certifications créées postérieurement à la signature du présent avenant s'intégreront automatiquement à cette liste dès lors que la création de ces nouvelles certifications intervient avant le terme du présent avenant.

Les partenaires sociaux rappellent que les actions de «PRO-A» peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié.

Pendant la durée des formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

L'employeur désigne, parmi les salariés de l'entreprise, un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de la reconversion ou la promotion par alternance, selon les modalités prévues par le Code du travail.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la «PRO-A».

Article 4.2

Enjeux face aux mutations de l'activité et aux risques d'obsolescence des compétences

Les enjeux qui impactent fortement les activités, les organisations et les métiers des entreprises de la branche sont multiples et imbriqués les uns aux autres :

- Une économie mondialisée et des réglementations qui évoluent fortement, notamment en matière de transport de marchandises,
- Des innovations disruptives (digitalisation, automatisation, intelligence artificielle...),
- Une évolution des modes de vie et des comportements des consommateurs qui influent régulièrement sur les métiers et conditions de travail des salariés,
- Une pression environnementale et une transition énergétique qui s'amorce pour notre secteur, nécessaire à la collectivité mais vecteur d'émissions polluantes.

La branche a récemment identifié les métiers impactés par ces enjeux et mutations à court et moyen terme. Il ne s'agit pas de disparitions et de créations de métiers, mais d'évolutions des compétences les composant.

Aussi, afin d'accompagner les salariés dans leurs parcours professionnels et favoriser leur employabilité tout au long de la vie, et, de soutenir les entreprises dans leur adaptation / transition, il importe de favoriser, notamment, grâce au dispositif de reconversion ou promotion par alternance «PRO-A» dédié aux salariés en CDI, la mise en œuvre de formations pour les métiers liés aux mutations des activités et pour ceux dont certaines compétences risquent l'obsolescence.

Quatre familles de métiers concernées dans la branche

Les métiers du commerce et de la vente

Les métiers du commerce et de la vente ont fortement évolué sous l'effet de la digitalisation, tant pour les entreprises dans leurs processus de parcours / expériences clients, que pour les consommateurs dans leurs attentes et comportements.

Le numérique présent à toutes les phases de la chaîne, a bouleversé les modalités d'échanges et implique de nombreuses exigences nouvelles :

- Un niveau d'information plus élevé (sur les produits et les services tels que, notamment : origine, qualité, technologies utilisées, l'offre concurrentielle)
- Une fluidité dans les échanges, un nombre moindre d'intermédiaires et des délais raccourcis entre la commande et la livraison des produits ou des services.
- Une attente intensifiée vis-à-vis des services associés à l'acte de vente (expérience client, service après-vente, différenciation vis-à-vis de la concurrence)

Ces changements se traduisent par une transformation forte de l'ensemble des métiers du commerce et de la vente qui implique l'acquisition de compétences nouvelles pour l'ensemble des salariés sur ces métiers (compétences techniques, technologiques et comportementales).

Les métiers de la conduite

Les métiers de la conduite connaissent d'ores et déjà une mutation importante liée à plusieurs enjeux :

- Les technologies embarquées : notamment, aide à la conduite, adaptation à la circulation, télédiagnostic, suivi à distance du chargement, appui au déchargement et chargement des marchandises.
- Les nouvelles motorisations telles que, notamment, hybride, électrique, hydrogène.

— La nécessaire baisse des émissions polluantes via l'optimisation des consommations et des trajets.

Ce sont autant de compétences supplémentaires que doivent acquérir les conducteurs qui, bien que connectés, sont seuls et autonomes sur l'ensemble de leur parcours.

Les salariés doivent être en capacité de s'adapter aux nouvelles flottes de véhicules et nouveaux comportements attendus par les employeurs et les clients.

Les métiers de la logistique

Le secteur de la logistique a déjà amorcé sa transformation avec la révolution numérique. Pour autant, les organisations, les métiers et les compétences requises continuent d'évoluer très rapidement avec l'apparition permanente de nouvelles innovations et technologies (notamment, les progiciels, RFID, véhicules à guidage automatique) et la nécessité d'intégrer les enjeux de la responsabilité sociétale des entreprises et organisations dans leur approche.

L'intelligence artificielle en plein développement va également continuer de bouleverser l'ensemble de ces activités.

Dans ce cadre, il est primordial d'accompagner les salariés pour l'acquisition des nouvelles compétences requises qui évoluent très rapidement pour l'ensemble des métiers du secteur : de la préparation de commandes à la supervision et la gestion des flux.

Les métiers du service et de la maintenance

Ces activités sont impactées par les mutations technologiques dans les véhicules ainsi que celles des équipements professionnels que les salariés ont la charge d'installer et d'entretenir auprès des clients. L'électronique et le numérique intègrent l'ensemble des véhicules (motorisation, connectique) et des équipements professionnels (systèmes d'exploitation digitalisés, machine à café automatique, tirage pression nouvelle génération...) utilisés par les entreprises de la branche.

Ainsi, des capteurs électroniques permettent d'analyser et transmettre en temps réel les informations aux équipes de maintenance. Ceci permet de devancer les interventions techniques à effectuer, elles-mêmes de plus en plus complexes.

Aussi, les métiers de technicien ont-ils l'obligation d'intégrer les compétences, souvent pointues, liées à ces nombreuses évolutions, rapides de surcroît.

Article 5

Modalités de prise en charge

Article 5-1

Nature des frais pris en charge

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les frais pouvant être pris en charge par l'opérateur de compétences sont les suivants :

- les frais pédagogiques couvrant, notamment, les enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés lors des actions de formation
- les frais de transport et d'hébergement
- la rémunération et les charges sociales légales et conventionnelles des salariés en reconversion ou promotion par l'alternance.

Article 5-2

Niveau de prise en charge des frais pédagogiques et des frais de transport et d'hébergement

Les actions de formation «Pro A» sont prises en charge par l'OPCO Mobilités conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, selon des taux forfaitaires de prise en charge déterminés par la branche.

Cette prise en charge couvre tout ou partie des frais pédagogiques et des frais annexes dont la rémunération et les charges sociales légales et conventionnelles des salariés.

Cette prise en charge se fera sous réserve des possibilités financières de l'OPCO Mobilités et des règles de péréquation de France Compétences.

Les organisations soussignées conviennent qu'il pourra être procédé à une modulation de la prise en charge des actions de formation relative au dispositif de reconversion ou la promotion par alternance entre 9,15 € par heure et 15 € par heure dans la limite de 1200 heures.

Ces modulations feront l'objet de préconisations de la branche portées par le conseil des métiers auprès du conseil d'administration de l'OPCO Mobilités, lequel entérinera cette modulation en fonction des priorités, des certifications visées et des disponibilités financières.

Article 6 **Mise en œuvre de la «PRO-A» au sein de l'entreprise**

Il est précisé que, conformément aux dispositions légales et réglementaires, le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la «PRO-A».

Lorsque ces actions sont effectuées pendant le temps de travail, elles donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Les actions de «PRO-A» peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié.

Pendant la durée des formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Article 7 **Durée et entrée en vigueur**

Le présent Accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en application dès son extension.

Article 8 **Dépôt et extension**

Le présent Accord fera l'objet d'un dépôt à la Direction générale du Travail du ministère du Travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du Code du travail.

Annexe : Liste des certifications retenues comme éligibles à la «PRO-A» par la branche DCHD IDCC 1536

Formations aboutissant à un diplôme, un titre ou à un CQP	
Formations	Niveau
CAP Conducteur Routier Marchandises (CRM) en 1 an - RNCP 5377	3
CAP Conducteur Routier Marchandises (CRM) en 2 ans - RNCP 5377	3
CAP Conducteur Livreur Marchandises - RNCP 17131	3
CAP Opérateur(trice) logistique - RNCP 22689	3
TP Conducteur routier de marchandises sur tous véhicules - RNCP 1883	3
TP Conducteur routier de marchandises sur porteur - RNCP 1884	3
TP Conducteur livreur sur véhicule utilitaire léger - RNCP 2565	3
TP Agent Magasinier - RNCP 1852	3
TP Préparateur de commandes en entrepôt - RNCP 311	3
TP Cariste d'entrepôt - RNCP 310	3
BAC Pro Logistique - RNCP 1120	4
BAC Pro Transports - RNCP 22694	4
BAC Pro Conducteur Transport Routier Marchandises (CTRM) - RNCP 16770	4
TP Technicien en Logistique d'Entreposage - RNCP 1899	4
BTS Transport et Prestations logistiques - RNCP 12798	5
DUT Gestion Logistique et Transport - RNCP 2462	5
Diplôme universitaire de logistique (DUL) / Responsable en logistique et transports - RNCP 2577	6
Responsable de production transport logistique - RNCP 19200	6
TP Technicien(e) supérieur(e) du transport terrestre de marchandises - RNCP 23623	5
TP Technicien Supérieur en Méthodes et Exploitation Logistique (TSMEL) - RNCP 1901	5
(Certification exclue de l'extension par arr. 30 nov. 2020, JO 15 déc.) Déclarant en douane et conseil (ISTELI) - RNCP 22929	6

Formations aboutissant à un diplôme, un titre ou à un CQP	
Responsable de la chaîne logistique (ESPL) - RNCP 16886	6
LP Logistique Licence Professionnelle : - (Certification exclue de l'extension par arr. 30 nov. 2020, JO 15 déc.) Licence Professionnelle - Logistique spécialités : 1/3 Organisation des transports, 2/3 Gestion des flux et des stocks, 3/3 Gestion des entrepôts RNCP 5292 - Logistique et pilotage des flux RNCP 29988 - Licence Professionnelle - Logistique, spécialité management de la chaîne logistique RNCP 3888	6
BTS Négociation et Relation Client - RNCP 474	5
Licence Professionnelle Commercialisation des produits alimentaires - RNCP 30055	6
(Certification exclue de l'extension par arr. 30 nov. 2020, JO 15 déc.) BTS technico-commercial produits alimentaires et boissons - RNCP 364	5
(Certification exclue de l'extension par arr. 30 nov. 2020, JO 15 déc.) Responsable de commerce de gros des boissons (Distech +) - RNCP 18091	6
Attaché(e) commercial(e) vins et spiritueux - RNCP 1531	5
Manager commercial clients grands comptes - RNCP 17837	7
Diplôme de l'École Supérieure de Commerce de Pau «Management Relations Clients» - RNCP 31473	6
BTS management des unités commerciales - RNCP 462	5
Responsable de développement commercial (option banque-assurance) - RNCP 29535	6
Responsable du marketing et du développement commercial - RNCP 11066	6
(Certification exclue de l'extension par arr. 30 nov. 2020, JO 15 déc.) LP responsable commercial vins et réseaux de distribution - RNCP 13523	6
DUT techniques de commercialisation - RNCP 2927	5
Manager du développement commercial - RNCP 11541	7
TP technicien(ne) supérieur(e) de maintenance industrielle - RNCP 2469	5
Technicien(ne) services de l'électrodomestique connecté - RNCP 27224	4
CAP Préparation et Réalisation d'Ouvrages Électriques - RNCP 2436	3
Brevet professionnel Installations et équipements électriques - RNCP 1123	4
Brevet professionnel Monteur dépanneur froid et climatisation - RNCP 1003	4
Certificat d'aptitude professionnelle Froid et Climatisation - RNCP 585	3
CAP maintenance de véhicule - RNCP 19118	3

Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Accord du 11 décembre 2007

[Étendu par arr. 1^{er} déc. 2008, JO 6 déc., applicable à compter du lendemain du jour de son dépôt, soit le 2 juin 2008]

Mod. par Avenant n° 2018/4, 29 mai 2018, étendu par arr. 15 janv. 2020, JO 22 janv., applicable à compter de la date de publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

FGTA FO ;

FGA CFDT.

Chapitre I

Préambule

Mod. par Avenant n° 2018/4, 29 mai 2018, étendu par arr. 15 janv. 2020, JO 22 janv., applicable à compter de la date de publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

FGTA FO ;

FGA CFDT.

Article 1.1

Champ d'application de l'accord

Les dispositions du présent avenant concernent les entreprises appliquant la convention collective des distributeurs conseils hors domicile.

Ses stipulations se substituent intégralement aux dispositions du texte révisé.

Article 1.2

Finalité de l'accord

Le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a fait l'objet d'un intérêt marqué de la part des pouvoirs publics et des partenaires sociaux au cours des dernières années.

Par le présent accord, s'inscrivant dans le prolongement des dispositions légales, les parties affirment leur attachement au principe de l'égalité professionnelle sous toutes ses formes entre les femmes et les hommes et entendent faire de la mixité professionnelle un atout et un facteur d'enrichissement, de complémentarité, de cohésion sociale et d'efficacité économique.

Il est rappelé à cet égard que la branche a déjà inscrit le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de sa convention collective.

Pour autant, les parties conviennent qu'à ce jour ces dispositions doivent être complétées dans le sens d'un engagement fort de la branche permettant de favoriser cette égalité.

C'est l'objet du présent accord qui s'appuie sur la volonté des partenaires sociaux de poursuivre et d'intensifier les actions et donner un cadre permettant d'impulser des dynamiques de plans d'actions et/ou d'accords en entreprise pour initier une large palette de dispositifs correspondant aux besoins des entreprises et visant également à développer la qualité de vie au travail des salariés, dans le respect de l'équilibre vie personnelle, familiale et vie professionnelle.

Dans cette optique, les parties entendent utiliser le présent accord comme un outil au service de la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 1.3

Domaines d'actions prioritaires

Dans cette perspective, les signataires ont identifié les domaines d'actions prioritaires suivants :

- embauche,
- formation,
- promotion professionnelle,
- conditions de travail,
- rémunération effective,
- articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la vie personnelle et familiale.

Ces domaines d'actions feront l'objet d'indicateurs dans le rapport de branche permettant aux partenaires sociaux de piloter les avancées en la matière.

En outre, l'élaboration de cet accord de branche doit permettre aux entreprises, soumises à l'obligation de négocier, de les aider dans l'établissement des accords ou plan d'actions.

Afin de concilier la primauté de l'accord de branche avec l'obligation de négocier des entreprises, où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales et dans lesquelles au moins un délégué syndical est désigné, en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les accords d'entreprise ou plan d'actions devront intégrer :

- au moins 3 domaines d'actions, pour les entreprises de moins de 300 salariés,
- au moins 4 domaines d'actions, pour les entreprises de 300 salariés et plus,

comprenant en tout hypothèse la rémunération effective.

Article 1.4 **Diagnostic de branche**

Quant à la démarche adoptée, les signataires sont partis d'un constat commun, aux termes duquel, fort des spécificités propres aux métiers, notamment de la filière logistique, il ressort les éléments suivants :

- des métiers tels que livreur, agent logistique, manutentionnaire, cariste, ... prépondérants au sein de la profession, nécessitent souvent des efforts physiques qui peuvent expliquer le peu d'attrait ou de possibilité d'exercer ces métiers pour les femmes,
- en 2015, la part des femmes, sur le total des effectifs, représente 24 % contre 19 % en 2012 ; avec une moyenne d'âge de 37 ans et 40 ans pour les hommes,
- les hommes et les femmes ont une ancienneté relativement identique : 35 % des salariés ont une ancienneté inférieure à 4 ans et 24 % ont une ancienneté supérieure à 20 ans,
- en 2015, 71 % des femmes travaillaient à temps plein (contre 94 % pour les hommes) ; 62 % des temps partiels étaient des femmes contre 72 % en 2012,
- en 2015, les femmes représentaient :
 - 62 % des employés,
 - 33 % des techniciens - agents de maîtrise,
 - 35 % des cadres,
 - 11 % des dirigeants,
- en 2015, il était à noter la féminisation des postes en logistique (16 % des postes dans l'approvisionnement sont occupés par des femmes),
- en matière de formation professionnelle, en 2012 :
 - 20 % des bénéficiaires étaient des femmes,
 - les bénéficiaires de périodes de professionnalisation étaient à 82 % des hommes
 - 38 % des bénéficiaires de contrats de professionnalisation étaient des femmes.

Les partenaires sociaux raccordent quant au fait que les récents changements d'OPCA n'ont pas permis d'établir des données plus récentes.

Chapitre II **Embauche**

Mod. par Avenant n° 2018/4, 29 mai 2018, étendu par arr. 15 janv. 2020, JO 22 janv., applicable à compter de la date de publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

FGTA FO ;

FGA CFDT.

Les parties rappellent qu'aux termes des dispositions de la convention collective (IDCC 1536), interdiction est faite, dans le cadre d'une procédure de recrutement, de mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi, quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé, ou dans toute autre forme de publicité relative à une embauche, le sexe ou la situation de famille du candidat recherché.

Les parties réaffirment avec force que les seuls critères pouvant être pris en compte dans le cadre d'une procédure de recrutement sont ceux afférents aux compétences professionnelles.

Pour permettre une meilleure représentation en termes de mixité lors du recrutement, les parties s'engagent à ce que des actions prioritaires soient menées au niveau de la branche et de l'entreprise, portant sur l'amélioration de l'accès des femmes et des hommes à des emplois sur des postes à faible représentation de l'autre sexe (préparation de commandes, livraison, commercial, accueil téléphonique, postes de direction) par le biais de :

- la communication et la formalisation des offres et descriptions de poste dans le respect des principes fondamentaux de l'égalité femmes/hommes et de la législation notamment par :
 - la dénomination au féminin et au masculin ou mention «F/H» après l'intitulé du poste,
 - l'affichage de la législation en vigueur dans les locaux où se fait l'embauche,

-
- la diffusion large des offres d'emploi,
 - la diversification des canaux de recherches de candidats afin de rendre les offres accessibles au plus grand nombre et d'élargir l'éventail des candidatures,
 - processus de recrutement se déroulant de manière identique pour les femmes et les hommes, dans le respect de la conciliation entre vie personnelle et professionnelle, le processus étant présenté de manière transparente à chaque candidat,
 - réponses à toutes les candidatures mêmes non retenues par tout moyen dans un délai raisonnable,
 - la mise en œuvre d'actions de formation ciblées pour les collaborateurs en charge du recrutement sur le thème la diversité/ égalité des chances / mixité / non-discrimination / lutte contre les stéréotypes / la prévention et la lutte contre les agissements sexistes, le harcèlement (moral et sexuel) et les violences.

Les parties suggèrent aux entreprises de favoriser la participation des femmes ou des hommes de l'entreprise exerçant des métiers où ces derniers se trouvent peu représentés à toute action et/ou événement visant à promouvoir leur métier (exemples : forums, salon des métiers, journées portes ouvertes, interventions en établissements scolaires).

Les entreprises de la branche s'engagent à réduire l'écart entre le pourcentage des femmes et des hommes pour les métiers très masculinisés et ceux étant très féminisés.

Chapitre III

Promotion et évolution professionnelle

Mod. par Avenant n° 2018/4, 29 mai 2018, étendu par arr. 15 janv. 2020, JO 22 janv., applicable à compter de la date de publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

FGTA FO ;

FGA CFDT.

Article 3.1

Préambule

Dans les entreprises, les employeurs et les institutions représentatives du personnel prendront les mesures nécessaires pour élargir paritairement les possibilités d'emploi et d'évolution professionnelle, notamment dans le cadre de la Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Par ailleurs, compte tenu du caractère large de ce que peut revêtir, d'une entreprise à une autre, la notion de «promotion», il est important que l'entreprise précise clairement la définition qu'elle retient. À défaut, celle-ci s'entendra du passage dans un niveau supérieur, conformément au rapport de situation comparée du Ministère du Travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité.

Article 3.2

Égalité de traitement entre les femmes et les hommes en termes de promotion et d'évolution professionnelle

Dès lors, il est rappelé que la convention collective prévoit l'interdiction de prendre en considération le genre pour toute mesure, notamment en matière d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle.

Ce principe doit par conséquent se traduire par une égalité d'évolution entre les femmes et les hommes occupant des emplois identiques et disposant d'une expérience similaire.

Pour mener à bien cette tâche, l'intitulé des postes prévus et leur description, tant au niveau de la branche que de l'entreprise, ne doit conduire à aucune forme de discrimination.

Les parties soulignent que cette nécessité de garantir une égalité d'évolution professionnelle entre les femmes et les hommes est encore plus prégnante dans les fonctions d'encadrement où les femmes sont encore insuffisamment représentées.

Dès lors :

- D'une part, elles tiennent à rappeler que les entretiens professionnels peuvent permettre de susciter des candidatures en limitant les éventuels phénomènes d'autocensure de salarié(e)s vers tout type de postes ;
- D'autre part, elles invitent les entreprises de la branche à promouvoir la parité notamment, dans les instances de direction afin d'éviter les situations de «plafond de verre».

Chapitre IV

Formation professionnelle

Mod. par Avenant n° 2018/4, 29 mai 2018, étendu par arr. 15 janv. 2020, JO 22 janv., applicable à compter de la date de publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

FGTA FO ;

FGA CFDT.

Article 4.1

Préambule

Les parties soulignent l'importance que revêt l'accès paritaire à la formation. Cet élément est déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement dans le déroulement de carrière et d'évolution des qualifications.

Article 4.2

L'accessibilité aux formations et l'adaptation au poste de travail

Les parties évoquent l'importance que revêt la prise en compte au niveau des entreprises de la branche des contraintes particulières auxquelles peuvent se trouver confrontées les femmes et les hommes en matière de formation. La prise en compte de ces contraintes doit permettre de dépasser les obstacles qui peuvent freiner l'accès à la formation professionnelle.

Dès lors les entreprises relevant du présent accord s'engagent à respecter une égalité femmes / hommes en termes de nombre et de durée de formations suivies, de la nature des thèmes de formation, etc.

Dans la programmation des actions, les entreprises veilleront à proposer une offre accessible à toutes les catégories (temps plein / temps partiel, CDI, CDD, ...), dans le respect des contraintes, notamment, de nature géographique (en raison de l'éloignement de certains lieux de formation) ou encore de compatibilité avec la vie personnelle et familiale.

Pour ce faire, les parties s'engagent :

— à mettre l'accent au sein de la branche sur le développement de l'enseignement à distance, par le biais notamment des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC), dont le bénéfice doit être ouvert indistinctement à tous,

— à privilégier l'organisation des formations sur un lieu proche des lieux de travail et inclus dans la durée du travail,

— à communiquer, le plus tôt possible, au salarié, avant le début de la formation, les dates et horaires des formations,

— à privilégier les formations courtes et modulaires.

Il est rappelé que les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement d'une allocation de formation prévue par la loi. Celle-ci sera majorée de 10 %.

Article 4.3

Les formations qualifiantes

Les formations qualifiantes doivent être accessibles tant aux femmes qu'aux hommes, qu'ils soient salariés à temps complet ou à temps partiel et permettre aux bénéficiaires d'accéder, le cas échéant, à une évolution dans l'emploi ou une progression en matière de rémunération.

Chapitre V

Articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle

Mod. par Avenant n° 2018/4, 29 mai 2018, étendu par arr. 15 janv. 2020, JO 22 janv., applicable à compter de la date de publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

FGTA FO ;

Article 5.1

Préambule

Au-delà des éléments précités, les parties conviennent que :

- il est nécessaire de mettre en place des mesures en vue de faciliter l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle,
- des mesures exceptionnelles doivent être prises pour faire face à des situations particulières et temporaires, ces mesures étant gage de bien-être des salariés.

À ce titre, les parties incitent les entreprises à former et sensibiliser les managers, les services RH, les IRP, les salariés sur le thème de la conciliation des temps de vie.

Article 5.2

Conditions de travail

Les parties soulignent l'importance de prendre des mesures destinées à améliorer des conditions de travail et plus généralement la qualité de vie au travail, et notamment adapter les postes afin de réduire l'exposition des salariés aux risques professionnels, accidents du travail et maladies professionnelles.

La branche considère que les conditions d'exercice des métiers doivent prendre en compte les engagements de mixité.

Ainsi, les efforts doivent être poursuivis en ce sens. Toutes les innovations, notamment en matière d'aménagement du temps de travail et d'organisation, d'équipements, permettant une diminution de l'exposition doivent être étudiées et mises en œuvre dans un double objectif de prévention des risques professionnels et d'accessibilité de l'emploi aux femmes comme aux hommes.

Il est rappelé que l'usage des nouvelles technologies de l'information et des communications doit, tout en conservant un usage raisonné des NTIC et en mettant en œuvre le droit à la déconnexion, améliorer la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle.

Les entreprises pourront s'appuyer sur les outils mis à disposition par la branche pour globalement améliorer les conditions de travail (étude pénibilité, recommandations en termes d'équipements de protection collectif et individuel, matériel, engagements RSE, guide QVT,...)

Afin de piloter les avancées en la matière, les partenaires sociaux pourront s'appuyer sur des indicateurs spécifiés dans le rapport de branche (turn-over, absentéisme, AT/MP, ...) ainsi que toute donnée disponible auprès d'organismes tels que les organismes de santé, prévoyance.

Article 5.3

Accompagnement spécifique des aidants

L'employeur communique et favorise, par tout moyen, l'accès à l'information des collaborateurs relative aux dispositifs en faveur :

- des salariés parent d'enfant gravement malade (notamment dons de jours de repos, congé de présence parentale,...),
- de tout salarié de l'entreprise qui vient en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap, conformément à la législation.

Article 5.4

Maternité, paternité, parentalité

Les parties au présent accord affirment leur engagement à ce que les absences résultant de congés maternité, parental, d'adoption et de paternité n'aient pas d'incidence sur les promotions, évolutions professionnelles et salariales.

Par ailleurs, il est rappelé que le maintien du lien entre le salarié en absence liée à un des congés précités et l'entreprise est fondamental afin d'éviter toute exclusion du lien professionnel avec le salarié en congé et faciliter le retour sur le poste de travail.

Par ailleurs, il est rappelé que les entreprises sont soumises à la réglementation en vigueur pour la procréation médicalement assistée et la maternité et pour l'adoption.

Pour ce faire, les parties conviennent des mesures ci-après :

1

Avant le congé maternité de la salariée

Avant le départ en congé maternité, l'entreprise aménagera au besoin, le temps de travail et les conditions d'exercice de l'emploi de la salariée.

À titre d'exemple, et dans la mesure du possible, les horaires d'arrivée sur le lieu de travail et de départ pourront être décalés afin que les femmes enceintes puissent éviter les périodes de pointe et/ou pour qu'elles puissent aménager les divers rendez-vous médicaux nécessaires au suivi de leur grossesse. Une adaptation faisant appel au télétravail pourra également être envisagée. Ces aménagements ne pourront être mis en place que s'ils sont en adéquation avec les postes et l'organisation de l'entreprise.

Si un changement provisoire d'affectation lié à l'état de grossesse, demandé par le médecin du travail, s'avérait nécessaire, il donnera lieu au maintien de la qualification antérieure ainsi qu'aux droits afférents à cette qualification notamment en termes de rémunération, et ce jusqu'au retour dans l'emploi initial.

Les absences motivées par les consultations prénatales, lorsqu'elles se situent pendant la période de travail, seront payées comme temps de travail, déduction faite des indemnités journalières versées à ce titre par la sécurité sociale.

2

Pendant le congé du salarié

a

Mesure générale

Il est convenu que le salarié en congé bénéficiera notamment de l'accès à l'information générale disponible auprès de et/ou adressée à l'ensemble des salariés.

b

Spécificités liées au congé maternité/adoption/paternité

Dans le cadre du congé maternité ou d'adoption, l'employeur assurera le maintien à 100 % de la rémunération nette pendant l'intégralité du congé, quelle que soit la durée du congé et le statut du collaborateur concerné, déduction faite des prestations en nature d'assurance maternité/maladie.

Le congé maternité ou d'adoption ou de paternité est assimilé à du temps de travail effectif et n'a donc aucun impact sur la détermination des droits dans l'entreprise notamment en cas d'intéressement, participation, congés, complémentaire santé, prévoyance,...

Plus spécifiquement, les entreprises doivent prendre toutes les mesures nécessaires pour favoriser l'accès le plus large aux postes de travail qualifié, en faveur du personnel féminin à l'issue du congé maternité.

c

Spécificités liées au congé parental

Le congé parental est ouvert à chaque salarié, mère ou père, dans les conditions fixées légalement. Il est rappelé qu'il peut être partagé par les deux parents notamment pour pouvoir bénéficier de la prestation partagée d'éducation de l'enfant dans sa durée maximale.

2

Le retour de congé du salarié

a

Mesures générales

À l'issue du congé, le salarié :

— bénéficiera d'un entretien professionnel, avec son responsable et/ou le service ressources humaines, destiné à préparer conjointement son retour dans l'entreprise. Si ce retour au poste nécessite une formation, celle-ci ne doit pas s'effectuer pendant la durée du congé,

— au-delà de toute proposition d'évolution acceptée par le salarié, à son retour de congé, sera réintégré dans le même poste que celui qu'il occupait avant son départ ou dans un poste équivalent, au cas où le poste aurait été supprimé,

— pourra se voir proposer et/ou solliciter une formation professionnelle pour accéder à une qualification équivalente reconnue et/ou favoriser le retour en entreprise.

Enfin, les salariés revenant de congé maternité ou de paternité ou d'adoption bénéficient d'une garantie d'évolution salariale, à hauteur des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Il est décidé qu'au sein des entreprises relevant du présent accord et dont le nombre de salariés inclus dans la catégorie professionnelle concernée est inférieur à 5 salariés, la moyenne des augmentations individuelles sera appréciée au regard de la totalité de l'effectif de l'entreprise, et non par rapport à la catégorie professionnelle, si celle-ci est plus favorable.

b **Parentalité**

Information

Une information par tout moyen sera réalisée par les employeurs auprès de salariés qui en font la demande concernant les dispositifs en faveur de l'exercice de la parentalité, des aides possibles, ...

De plus, les entreprises étudieront les services de proximité avec les collectivités locales et les associations pour éventuellement mettre en place des partenariats avec elles et d'autres entreprises voisines pour mutualiser les besoins.

Accès au temps partiel

Les entreprises de la branche sont invitées à favoriser l'activité à temps partiel dans la mesure où la demande est compatible avec l'activité et le délai de traitement de la requête est suffisant.

Dans cette hypothèse, il est précisé que tout(e) collaborateur/trice, à qui il aura été refusé un principe d'accès au temps partiel, pourra demander à sa/son responsable d'échanger sur les raisons du refus qui doit être justifié par des impératifs d'organisation ou des contraintes liées au poste de travail. Chaque salarié qui souhaiterait passer à temps partiel en fera la demande par lettre recommandée avec AR.

Adaptation du planning le jour de la rentrée scolaire

À l'occasion de la rentrée scolaire, la mère ou le père peut bénéficier, sous réserve des nécessités du service et d'une demande a minima de quinze jours avant ladite rentrée, d'un aménagement de planning, de façon à accompagner son ou ses enfants(s) lors de la rentrée scolaire jusqu'à 13 ans au plus.

Prise en compte des contraintes personnelles dans l'organisation du travail, réunions, déplacements

Les entreprises veillent à prendre en compte les contraintes de la vie personnelle dans l'organisation des réunions et déplacements professionnels. Ainsi sauf cas exceptionnels, les déplacements doivent être planifiés de façon à ne pas empiéter sur des jours normalement non travaillés. Les réunions trop matinales ou trop tardives doivent être évitées. Les formations et déplacements empiétant sur le temps personnel doivent être planifiés à l'avance.

Chapitre VI **Égalité professionnelle**

Mod. par Avenant n° 2018/4, 29 mai 2018, étendu par arr. 15 janv. 2020, JO 22 janv., applicable à compter de la date de publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

FGTA FO ;

FGA CFDT.

Les parties rappellent que le respect du principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes est fondamental. Il trouve sa traduction dans l'adage «à travail égal, salaire égal».

À conditions d'emploi équivalentes, la rémunération doit être identique pour les salariés concernés.

Les parties s'attachent en priorité à donner une traduction concrète à ce principe.

C'est ainsi que les définitions des différents niveaux de classifications établis par la branche respectent ce principe et ne sauraient être susceptibles d'entraîner une quelconque discrimination entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, les entreprises s'engagent à supprimer les écarts de rémunération pouvant exister entre les femmes et les hommes à l'embauche mais aussi à veiller à ce que des écarts de rémunération ne se créent pas avec le temps.

Afin de s'en assurer, les entreprises sont invitées à :

— Réaliser un constat de l'inégalité salariale femmes / hommes :

Ce constat passe par la mesure de l'écart résiduel des salaires entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise (l'écart résiduel étant l'écart qui apparaît comme non objectivement justifiable). Afin de pouvoir suivre l'évolution, les entreprises de la branche pourront s'appuyer sur les informations chiffrées issues du rapport portant sur la situation comparée des rémunérations et sur les données de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications instauré par la branche.

— Supprimer les écarts de rémunération :

Chaque entreprise devra prendre les mesures de rattrapage et de rééquilibrage appropriées et engager des actions correctives, afin de parvenir à l'égalité.

— Former et sensibiliser les salariés :

Les parties souhaitent rappeler que la formation et la sensibilisation des entreprises et des salariés aux principes d'égalité de traitement et de rémunération est un facteur favorisant son effectivité. Il est rappelé, en effet, que la démarche initiée au sein de chaque entreprise devra nécessairement s'accompagner d'une sensibilisation du personnel d'encadrement qui est le relais nécessaire à la mise en œuvre effective de la réduction des écarts de salaires, à la problématique de la suppression des inégalités. Cette sensibilisation pourra se traduire concrètement par des formations prévues à cet effet.

Chapitre VII

Sensibilisation des acteurs de la branche et communication de l'accord

Mod. par Avenant n° 2018/4, 29 mai 2018, étendu par arr. 15 janv. 2020, JO 22 janv., applicable à compter de la date de publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

FGTA FO ;

FGA CFDT.

Article 7.1

Diffusion de l'accord

La sensibilisation de l'ensemble des acteurs au niveau de la branche sur le thème de l'égalité professionnelle et la communication sur ce sujet constituent le vecteur indispensable pour traduire concrètement au sein des entreprises de la branche l'application des principes mis en exergue par le présent accord.

C'est pourquoi les parties s'engagent à améliorer la communication sur le thème de l'égalité professionnelle femmes/hommes par des actions de communication notamment via le site internet de l'observatoire des métiers et des qualifications.

En outre, des outils de mesure des écarts de rémunération seront mis en place afin de pouvoir constater la situation dans le rapport annuel de branche. Une sensibilisation à l'application de l'accord sera effectuée au niveau des partenaires sociaux dans les entreprises.

L'observatoire des métiers et des qualifications instauré dans la branche pourra permettre d'obtenir ces informations.

Enfin, les actions suivantes seront engagées :

- information de l'ensemble des salariés de la branche sur l'existence et le contenu du présent accord ;
- présentation du présent accord aux représentants du personnel ;
- sensibilisation des directions et encadrements aux problématiques et enjeux de l'égalité professionnelle, en sus de l'information précitée, par le biais de formations spécifiques.

Article 7.2

Suivi de l'accord

Préalable requis à une mise en œuvre réussie des mesures instituées, un suivi de l'accord sera réalisé par l'observatoire des métiers et des qualifications chaque année.

Afin de mesurer l'avancement des progrès réalisés en matière de recrutement au sein de la branche, des actions de suivi seront réalisées sur la base d'indicateurs prévus par le rapport de branche portant sur la situation comparée femmes / hommes, qui devra rechercher une information par typologie de poste.

Chapitre VIII

Révision et dénonciation de l'accord

Mod. par Avenant n° 2018/4, 29 mai 2018, étendu par arr. 15 janv. 2020, JO 22 janv., applicable à compter de la date de publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

FGTA FO ;

Une nouvelle négociation devra être ouverte selon les périodicités et formes légalement fixées.

Par ailleurs, le présent accord pourra faire l'objet d'une demande de révision de tout ou partie des dispositions, conformément aux dispositions légales. Toute demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception, demande accompagnée d'une motivation. Les négociations débiteront le plus rapidement possible avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord.

La dénonciation de l'accord peut intervenir selon les formes prévues légalement. Cette dénonciation se fait par lettre recommandée avec avis de réception adressée à l'ensemble des parties signataires. La dénonciation est précédée d'un préavis de 3 mois.

Chapitre IX

Durée de l'accord

Mod. par Avenant n° 2018/4, 29 mai 2018, étendu par arr. 15 janv. 2020, JO 22 janv., applicable à compter de la date de publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

FGTA FO ;

FGA CFDT.

Le présent avenant de révision de l'accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il sera présenté à l'extension auprès du ministre chargé du Travail.

Il entrera en vigueur le lendemain du jour de son extension qui interviendra conformément aux dispositions légales et fera l'objet de mesures de publicité prévues par le Code du travail.

Annexe

Mod. par Avenant n° 2018/4, 29 mai 2018, étendu par arr. 15 janv. 2020, JO 22 janv., applicable à compter de la date de publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

FGTA FO ;

FGA CFDT.

Indicateurs de suivis de l'accord sur la situation comparée des femmes et des hommes dans la branche des Distributeurs Conseils Hors Domicile

Ces indicateurs seront affinés en fonction des données disponibles auprès des entreprises et des différents organismes partenaires

Effectifs globaux

— Effectifs par sexe, par Catégorie socio-professionnelle (CSP), nature de contrat de travail (CDD, contrat saisonnier, CDI, ...), classes d'âges, ancienneté

— Répartition des emplois par sexe, par filière et par métier

Évolution des effectifs

— Évolution des effectifs par sexe, par CSP, par tranche d'âge, par métier

— Suivi de la répartition des embauches par sexe, par type de contrat, par CSP voire par métier

Formation professionnelle

— Répartition des salariés par sexe, par CSP, par filière et/ou emploi ayant bénéficié d'une action de formation dans l'année

— Type d'actions de formation réalisé (niveau de qualification, thème, CPF...) : nombre d'action et nombre d'heures

— Nombre d'actions de formation portant sur l'égalité professionnelle : profils concernés classés par sexe et par fonction dans l'entreprise

Égalité salariale

— Salaire moyen base temps plein par sexe, par CSP, par filière, par métier

Développement du dialogue social et de la négociation paritaire

Accord du 26 mars 2008

[Étendu par arr. 27 juill. 2009, JO 4 août, applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel]

Mod. par Avenant n° 2017/3, 8 nov. 2017, étendu par arr. 15 févr. 2019, JO 21 févr., applicable à compter de la date de publication au JO de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFE CGC AGRO.

Préambule

Dans l'esprit de la Loi du 4 mai 2004, les parties signataires entendent favoriser développement de la négociation collective et renforcer le dialogue social.

Cette volonté se manifeste à double niveau, celui de la branche d'une part et celui de l'entreprise d'autre part.

Dans les deux cas, le présent accord a pour but de fixer les règles de négociation et d'organiser celles-ci au mieux des parties en présence.

Les parties reconnaissent le rôle déterminant des Organisations syndicales représentatives en matière de négociation collective, mais elles souhaitent aussi voir reconnu le rôle supplétif des représentants élus du personnel et des salariés mandatés dans le cadre de la négociation collective d'entreprise.

Titre I

Négociation collective de branche

Article 1

Droit d'opposition

(Art. abrogé par Avenant n° 2017/3, 8 nov. 2017, étendu)

Article 2

Notification des accords de branche

(Avenant n° 2017/3, 8 nov. 2017, étendu : devient art. 2-6 du chap. II bis, Dispositions générales)

Article 3

Dépôt des Accords

(Avenant n° 2017/3, 8 nov. 2017, étendu : devient art. 2-7 du chap. II bis, Dispositions générales)

Article 4

Ordre du Jour

(Avenant n° 2017/3, 8 nov. 2017, étendu : devient art. 2-8 du chap. II bis, Dispositions générales)

Titre II

Négociation collective dans les entreprises et les établissements

Article 5

Principe du droit d'opposition majoritaire

(Abrogé par Avenant n° 2017/3, 8 nov. 2017, étendu)

(Art. exclu de l'extension et renvoyé à la négociation par arr. 27 juill. 2009, JO 4 août)

Article 6

Décompte des voix

(Abrogé par Avenant n° 2017/3, 8 nov. 2017, étendu)

(Art. exclu de l'extension et renvoyé à la négociation par arr. 27 juill. 2009, JO 4 août)

Article 7

Niveau de négociation

(Abrogé par Avenant n° 2017/3, 8 nov. 2017, étendu)

(Art. exclu de l'extension et renvoyé à la négociation par arr. 27 juill. 2009, JO 4 août)

Article 8

Notification des accords

(Avenant n° 2017/3, 8 nov. 2017, étendu : devient art. 2-9 du chap. II bis, Dispositions générales)

Article 9

Exercice du droit d'opposition

(Avenant n° 2017/3, 8 nov. 2017, étendu : devient art. 2-10 du chap. II bis, Dispositions générales)

Article 10

Carence d'élections professionnelles

(Abrogé par Avenant n° 2017/3, 8 nov. 2017, étendu)

Article 11

Dépôt des accords

(Avenant n° 2017/3, 8 nov. 2017, étendu : devient art. 2-11 du chap. II bis, Dispositions générales)

Titre III

Négociation avec les élus du personnel ou un salarié mandaté

Article 12

Élus du personnel

(Abrogé par Avenant n° 2017/3, 8 nov. 2017, étendu)

Article 13
Moyens accordés aux Élus du Personnel

(Avenant n° 2017/3, 8 nov. 2017, étendu : devient art. 2-12 du chap. II bis, Dispositions générales)

Article 14
Conditions de Validité des Accords

(Abrogé par Avenant n° 2017/3, 8 nov. 2017, étendu)

L'accord, dès sa conclusion, sera transmis à la Commission paritaire nationale de validation de branche (CPNVB).

Article 15
Commission Paritaire Nationale de Validation de Branche (CPNVB)

(Abrogé par Avenant n° 2017/3, 8 nov. 2017, étendu)

Article 16
Salarié mandaté

(Abrogé par Avenant n° 2017/3, 8 nov. 2017, étendu)

Article 17
Exercice du Mandat

(Abrogé par Avenant n° 2017/3, 8 nov. 2017, étendu)

Article 18
Moyens accordés au salarié mandaté

(Avenant n° 2017/3, 8 nov. 2017, étendu : devient art. 2-13 du chap. II bis, Dispositions générales)

Article 19
Conditions de validité des accords

(Avenant n° 2017/3, 8 nov. 2017, étendu : devient art. 2-14 du chap. II bis, Dispositions générales)

Article 20
Observatoire Paritaire de la négociation collective

(Avenant n° 2017/3, 8 nov. 2017, étendu : devient art. 2-15 du chap. II bis, Dispositions générales)

Article 21
Principe de non dérogation

(Avenant n° 2017/3, 8 nov. 2017, étendu : devient art. 2-16 du chap. II bis, Dispositions générales)

Article 22
Dispositions finales

(Abrogé par Avenant n° 2017/3, 8 nov. 2017, étendu)

Emploi des personnes en situation de handicap

Accord n° 2018/3 du 29 mai 2018

[Étendu par arr. 19 juill. 2019, JO 26 juill., applicable le lendemain du jour de son extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;

FGTA FO ;

FGA CFDT.

Les partenaires sociaux de la branche entendent négocier un nouvel accord relatif à l'insertion et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap pour tenir compte des évolutions législatives et de la jurisprudence et permettre aux dispositions conventionnelles d'apporter les garanties et prescriptions nécessaires au développement économique et social des entreprises et des salariés de la branche.

Dans le cadre de cet accord, les garanties et prescriptions édictées s'appliquent à l'ensemble des entreprises visées

à l'article 1^{er}.

Aucune stipulation spécifique n'est édictée concernant les entreprises de moins de 50 salariés au regard tant de la structure des entreprises de la branche comprenant majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés que des thèmes visés par cet avenant ne nécessitant pas de stipulations spécifiques.

Article 1 **Objet**

Article 1.1 **Préambule**

Le présent accord a été initié dans le cadre de l'article 25 de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

Le présent accord a pour objectif de poursuivre la démarche entreprise par le précédent accord à durée déterminée 6 septembre 2011 relatif à l'insertion et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées, se substituant à l'ensemble de ses dispositions.

Ainsi, cet accord fixe des mesures favorisant l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap dans le cadre de la politique sociale de l'entreprise et de la branche.

Ces mesures s'articulent selon 4 axes :

- m** l'insertion de personnes en situation de handicap dans l'entreprise ;
- m** l'emploi des salariés en situation de handicap ou devenus handicapés ;
- m** la formation professionnelle des travailleurs en situation de handicap ;
- m** l'accompagnement des entreprises dans leur démarche d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Les signataires du présent accord sont attachés au principe d'égalité de traitement. À ce titre, la situation de handicap ne saurait constituer un motif de discrimination.

Article 1.2 **Entreprises concernées**

Cet accord est applicable à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile (IDCC : 1536), selon les seuils d'effectif fixés légalement.

Article 1.3 **Positionnement de l'accord de la branche**

L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap relèvent du ressort de la branche.

Cet accord s'impose aux entreprises relevant du champ d'application de la branche, ces dernières ne pouvant déroger dans un sens moins favorable aux stipulations de l'accord.

Article 1.4 **Bilan de branche**

La FNB et les organisations syndicales représentatives dans la branche ont partagé un diagnostic quantitatif sur la situation de l'emploi des personnes en situation de handicap, réalisé par l'OPCA TS sur la base des données issues des Déclarations Obligatoires d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH) collectées et traitées par l'AGEFIPH. Pour la branche, selon les données AGEFIPH transmises, le taux global de l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés (OETH) est passé de 2,63 % en 2014 à 2,39 % en 2015 puis à 2,48 % en 2016 (taux global de l'OETH national : 4 % en 2015) sur un périmètre d'établissements autonomes concernés par l'obligation d'emploi en hausse entre 2014 et 2016 (110 en 2014 et 141 en 2016 - sachant qu'une entreprise peut effectuer une seule déclaration pour plusieurs sites).

Selon le rapport de branche 2017, 46 % des entreprises interrogées déclarent employer des personnes en situation de handicap.

31 % des entreprises interrogées déclarent avoir signé des contrats avec des entreprises adaptées (EA), des centres de distribution de travail à domicile, des établissements ou service d'aide par le travail (ESAT) agréés.

Fort des spécificités propres aux métiers de la branche, notamment de la filière logistique, il ressort les éléments suivants sur les caractéristiques des bénéficiaires :

- En 2016, 8 travailleurs en situation de handicap sur 10 sont des hommes (contre près de 6 sur 10 pour la moyenne nationale tous secteurs).
- 9 travailleurs en situation de handicap sur 10 travaillent à temps complet (contre 7 sur 10 à l'échelle nationale).

-
- La répartition des travailleurs en situation de handicap par type de contrat est comparable à la moyenne nationale : 9 travailleurs en situation de handicap sur 10 détiennent un CDI.
 - 6 travailleurs en situation de handicap sur 10 sont âgés de plus de 50 ans.
 - deux tiers des travailleurs en situation de handicap ont une ancienneté de plus de 10 ans dans la branche.
 - La répartition des travailleurs en situation de handicap selon le type de reconnaissance est comparable à celle observée au niveau national : près des trois quarts des travailleurs en situation de handicap appartiennent à la catégorie «RQTH» (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé).

Article 2

Insertion des personnes en situation de handicap

Article 2.1

Favoriser l'insertion par l'information et la sensibilisation

L'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap constituent l'un des thèmes de la négociation annuelle obligatoire. Elle doit se dérouler sur la base d'un rapport annuel établi par l'employeur présentant la situation de l'entreprise au regard de son obligation d'emploi de travailleurs en situation de handicap.

C'est ainsi qu'au-delà d'un simple constat, le rapport doit constituer un réel diagnostic permettant de faire un état des lieux et de dégager des pistes d'actions pour mettre en place une véritable politique d'insertion.

En relation avec les instances représentatives du personnel, quand elles existent, l'entreprise met en place, à l'égard de l'ensemble du personnel (Direction de l'entreprise et salariés ainsi que les instances représentatives du personnel) des actions visant à :

- m** faire évoluer la perception du handicap dans l'entreprise,
- m** communiquer sur la notion de travailleurs en situation de handicap,
- m** favoriser l'accueil et l'intégration dans l'entreprise ;
- m** favoriser les démarches volontaires des salariés à faire reconnaître leur handicap.

Afin que chaque entreprise puisse :

- m** faire évoluer l'insertion des travailleurs en situation de handicap dans l'entreprise, sont mis en place :
 - 3** des actions de communication interne et externe visant à promouvoir l'accord de branche, des actions de l'entreprise visant à faire évoluer le regard porté sur le handicap (réunions, diffusion d'articles dans les outils de communication, d'affiches, plaquettes, sites internet, participation à la semaine du handicap,...)
 - 3** des modules de formation auprès de l'encadrement et des salariés pour lever les stéréotypes, préjugés, stimuler l'évolution des mentalités en facilitant l'intégration des personnes en situation de handicap,
- m** se situer par rapport à des données nationales, les signataires de cet accord souhaitent collaborer avec l'AGEFIPH.

Article 2.2

Favoriser l'insertion par le recours aux acteurs externes

Afin de soutenir l'action des entreprises, les parties au présent accord s'engagent à communiquer auprès des chefs d'entreprises sur les différents acteurs pouvant les aider, y compris financièrement pour certains d'entre eux, dans l'insertion de personnes en situation de handicap :

- m** AGEFIPH ;
- m** ANACT - ARACT ;
- m** médecine du travail ;
- m** réseaux d'insertion et de placement ;
- m** Pôle emploi ;
- m** entreprises de travail temporaire.
- m** Cap emploi - SAMETH,
- m** écoles, universités,
- m** centres de réadaptation professionnelle,
- m** Organismes de prévoyance,...

Article 2.3

Favoriser l'insertion par les aides existantes en termes d'embauchés et d'aménagement

Les signataires du présent accord tiennent à rappeler que des aménagements techniques du poste de travail et de l'organisation de l'entreprise peuvent s'avérer nécessaires pour permettre la compatibilité du poste au handicap.

Pour ce faire, des aides spécifiques peuvent être sollicitées auprès de l'État ainsi que de l'AGEFIPH. Il s'agit tant d'aides financières destinées notamment à faciliter l'accès et le maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap que des prestations de conseils réalisées par des experts sélectionnés et financés par l'AGEFIPH afin d'accompagner l'entreprise et le travailleur en situation de handicap.

Article 3

Emploi des personnes en situation de handicap

Au regard du rapport de branche et du taux d'emploi global des travailleurs en situation de handicap de 2,48 % en 2016, la branche se fixe pour objectif triennal une augmentation du taux d'emploi des travailleurs en situation de handicap à hauteur de 0,6 % au terme de l'accord, soit 0,2 % du taux de travailleurs en situation de handicap par an, tout en rappelant que l'objectif est l'atteinte du seuil légal.

Article 3.1

Emploi direct

Afin de favoriser l'insertion des travailleurs en situation de handicap, la branche rappelle que l'embauche directe de travailleurs doit être l'objectif premier et l'axe prioritaire.

Les parties rappellent qu'il n'existe pas d'emplois réservés de quelque nature que ce soit et que tous les postes à pourvoir, quel que soit le type de contrat de travail, sont couverts au recrutement de personnes en situation de handicap en fonction des seuls critères de compétence.

Dans ce cadre, chaque personne est prise en compte à due proportion de son temps de présence dans l'entreprise.

Article 3.2

Emploi indirect

L'embauche directe doit être privilégiée, mais le recours à des contrats de fourniture de sous-traitance ou de prestations de services avec les entreprises adaptées ou des établissements d'aide par le travail, peut constituer également une solution subsidiaire (Exemples : entretien des espaces verts, livraison de plateaux repas, traiteurs, fournitures de bureau, recyclage, mobilier de bureau, archivage, conciergerie d'entreprise, plateforme numérique,...)

Article 4

Mesures en faveur des travailleurs en situation de handicap

Dans le cadre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs en situation de handicap, l'entreprise conduit une réflexion en partenariat avec les instances représentatives du personnel et les acteurs extérieurs cités ci-avant, sur les mesures et aménagements requis, pour permettre à une personne en situation de handicap d'occuper un emploi, de l'exercer et d'évoluer dans l'entreprise, mesures dont le coût reste compatible avec la gestion de l'entreprise.

Article 4.1

Accessibilité des locaux

Conformément aux obligations légales, l'accessibilité à l'environnement de travail est une condition préalable et nécessaire à l'intégration réussie des personnes en situation de handicap dans l'emploi. Il est rappelé que ces travaux ne peuvent pas être financés par les budgets d'aménagement de poste susmentionné.

L'entreprise étudie régulièrement l'ergonomie et les possibilités d'adaptation des postes de travail pour en assurer l'accès aux personnes en situation de handicap. Cette préoccupation doit être primordiale lors de l'aménagement de nouveaux locaux.

Article 4.2

Accessibilité des postes de travail et de l'environnement de travail

Dans le cadre du processus d'embauche, le chef d'entreprise s'engage à explorer l'ensemble des aménagements de postes nécessaires et compatibles avec le poste et l'organisation de l'entreprise pour permettre l'accueil d'un candidat faisant état d'un handicap.

En fonction de l'organisation de l'entreprise et du type de poste, l'entreprise s'engage à examiner les aménagements possibles tels que le recours au télétravail, et l'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de communication pour les salariés en situation de handicap en lien avec la médecine du travail.

Quand elles existent, les commissions d'aide au logement peuvent assister des salariés en situation de handicap dans la recherche d'un logement adapté, plus proche de l'entreprise. En l'absence d'une telle commission, les travailleurs en situation de handicap peuvent être épaulés par une personne de la Direction et/ou les institutions représentatives du personnel.

Article 4.3

Recrutement et accueil

Les entreprises s'engagent à ne procéder à aucune discrimination à l'embauche notamment en raison du handicap. Le principe de l'égalité de traitement de salaire avec les salariés valides accomplissant la même tâche s'applique aux travailleurs en situation de handicap.

Afin de faciliter l'intégration d'un salarié en situation de handicap, l'entreprise doit veiller à :

m comme précisé dans l'article 3.1, sensibiliser le personnel en général sur la notion du handicap et ses implications. Une attention particulière devra être portée sur l'information des membres de l'équipe (encadrants et personnels de proximité) que le salarié rejoint afin de leur permettre de favoriser l'intégration et l'accompagnement du salarié à son poste,

m avant sa prise de poste, organiser un accueil personnalisé si nécessaire,

m adosser, le cas échéant cet accueil, à la mise en place d'un parrainage par un salarié volontaire de l'entreprise. L'entreprise s'assure de la bonne intégration du salarié par des entretiens réguliers afin de connaître ses besoins ou les éléments permettant de faciliter l'exercice de ses missions.

Article 4.4

Favoriser le maintien dans l'emploi des salariés devenus handicapés

Les parties au présent accord rappellent le caractère essentiel de la prévention des risques professionnels afin d'éviter des accidents et des maladies professionnelles et d'éviter qu'ils ne débouchent sur des situations de handicap.

Les parties considèrent, par ailleurs, que le maintien dans l'emploi d'un salarié devenu handicapé, quelle qu'en soit l'origine, constitue une priorité pour les entreprises en favorisant en premier lieu le maintien dans son poste ou un emploi de la même catégorie ou équivalente avec une rémunération équivalente, poste compatible avec ses aptitudes physiques et professionnelles.

À cette fin, l'entreprise :

— en collaboration avec les institutions représentatives du personnel, organisera la détection précoce des salariés en difficulté,

— sensibilisera les salariés à la Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (modalités et conséquences de la RQTH), étant entendu que cette démarche reste individuelle et volontaire,

— rappellera à tout collaborateur, qu'il peut solliciter directement et à tout moment un rendez-vous avec le médecin du travail en dehors des visites périodiques,

— le cas échéant, octroiera une journée d'absence rémunérée ou deux demi-journées consécutives ou non (sur justificatif(s)) pour effectuer les démarches en lien avec la Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

L'entreprise doit conduire une réflexion sur l'adaptation des postes aux capacités des salariés concernés.

Les institutions représentatives du personnel sont associées à cette réflexion.

Dans ce cadre, elles sont informées et/ou consultées, notamment :

— pour identifier les principaux facteurs d'incompatibilité ;

— proposer des solutions d'adaptation ;

— assurer un suivi de l'adaptation.

L'entreprise associe également à cette démarche le médecin du travail tant pour favoriser le maintien dans l'emploi d'un travailleur handicapé que de mettre en œuvre les moyens nécessaires pour anticiper une éventuelle dégradation de la situation de handicap portant une attention particulière sur les absences maladie de longue durée notamment.

De plus, en tant que de besoin, l'entreprise peut faire appel à des experts externes (ergonomes, INRS, ANACT...).

Un partenariat avec les Cap emploi - Sameth peut également être mis en place par l'entreprise pour des aménagements de postes adaptés et durables.

Article 5

Formation professionnelle en lien avec des situations de handicap

La formation constitue un axe de progression et d'adaptation professionnelle et un facteur d'intégration des personnes handicapées que l'entreprise doit privilégier.

Article 5.1

Accueil des stagiaires et des personnes issues de la formation professionnelle continue en situation de handicap

Les partenaires sociaux signataires de cet accord rappellent que :

— le stage permet à la fois aux personnes en situation de handicap de se former et à l'entreprise de sensibiliser les équipes à l'accueil de personnes handicapées,

— L'alternance permet de compléter la qualification du travailleur handicapé, de lui apporter un niveau de qualification supplémentaire et une expérience en entreprise. Elle donne lieu à une meilleure adaptation de la formation aux besoins et facilite le parcours d'intégration et de formation individualisé.

La mise en place de partenariats avec des écoles avec des correspondants handicap permet de proposer des formations aux jeunes et de sensibiliser au handicap. De plus, pour les entreprises, cela permet d'identifier de futures candidatures.

Dès lors, ils souhaitent inciter les entreprises à intégrer des stagiaires et des personnes en situation de handicap issues de la formation professionnelle continue dans la vie professionnelle.

Le cas échéant, l'entreprise se doit de mettre en place un suivi particulier pendant la période de formation et en fin de formation.

Article 5.2

Formation continue des salariés en situation de handicap

Les parties rappellent leur volonté de favoriser les moyens d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, ces moyens devant contribuer au maintien et au développement de leur qualification et de leur employabilité.

Les personnes en situation de handicap de faible niveau de qualification constituent un public devant être privilégié dans le cadre des actions de professionnalisation.

Les entreprises s'engagent à promouvoir auprès des personnes en situation de handicap les formations qualifiantes dont celles débouchant sur la délivrance d'un CQP.

L'entreprise doit assurer par des entretiens réguliers le suivi de la progression des parcours professionnels des salariés handicapés.

L'entreprise s'engage à réaliser des actions de formation accessibles et/ou adaptées aux salariés en situation de handicap :

- adaptation au handicap (par exemple : modification des conditions matérielles, techniques, pédagogiques ou humaines,...),
- système de transport spécifique éventuel,
- prise en charge de frais d'hébergement selon les obligations légales.

Article 5.3

Formation des tuteurs et des équipes encadrantes

Dans l'optique affirmée de sensibilisation des salariés aux situations de handicap et d'intégration des travailleurs en situation de handicap, des actions de formation pourront être proposées à l'égard des salariés sur ces questions et notamment des actions permettant des formations de tutorat.

Article 6

Accompagnement des entreprises

Les parties au présent accord conduiront les démarches nécessaires auprès de l'AGEFIPH afin d'obtenir son soutien pour réaliser un état des lieux de la branche servant de point de repère aux entreprises du secteur et communiquer sur le sujet du handicap.

Sur la base de cet état des lieux, l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications :

- conduira les actions nécessaires afin de garantir l'employabilité des personnes en situation de handicap dans la branche,
- Sous réserve de la fiabilité des données recueillies, organisera toute action de communication sur ce thème (onglet dédié sur le site internet de l'Observatoire des métiers de la branche, guide informatif,...),
- organisera toute action, auprès des entreprises de la branche, favorisant la communication des démarches entreprises et bonnes pratiques mises en œuvre en vue de leur diffusion.

Article 7

Suivi de l'accord

Des indicateurs relatifs aux travailleurs en situation de handicap seront intégrés au rapport de branche et/ou feront à minima l'objet d'une enquête dédiée tous les deux ans.

Article 8

Révision et dénonciation de l'accord

Une nouvelle négociation devra être ouverte selon les périodicités et formes légalement fixées.

Par ailleurs, le présent accord pourra faire l'objet d'une demande de révision de tout ou partie des dispositions conformément aux dispositions légales. Toute demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception, demande accompagnée d'une motivation. Les négociations débiteront le plus rapidement possible avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord.

La dénonciation de l'accord peut intervenir selon les formes prévues légalement. Cette dénonciation se fait par lettre recommandée avec avis de réception adressée à l'ensemble des parties signataires. La dénonciation est précédée d'un préavis de 3 mois.

Article 9

Durée et date d'effet de l'accord

Le présent avenant de révision de l'accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il sera présenté à l'extension auprès du ministre chargé du Travail.

Il entrera en vigueur le lendemain du jour de son extension qui interviendra conformément aux dispositions légales et fera l'objet de mesures de publicité prévues par le Code du travail.

Article 10

Formalités de dépôt

À l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du Travail, le présent avenant sera déposé, d'une part, auprès des services du ministre chargé du travail en deux exemplaires : un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique, et d'autre part, auprès du Secréariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

Article 11

Demande d'extension

Les parties signataires conviennent d'effectuer, à l'initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues aux articles L. 2261-15 et suivants du Code du Travail relatives à la demande d'extension du présent avenant.

Contrat de génération

(Voir CCN «Alimentation industries agro-alimentaire», Contrat de génération, Accord 18 juillet 2013)

Pacte de responsabilité

Accord 2015/2 du 29 septembre 2015

[Étendu par arr. 23 févr. 2016, JO 17 mars, applicable à compter de sa signature et ce jusqu'au 31 décembre 2017]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT.

Préambule

Le contexte du Pacte de Responsabilité s'inscrit dans une réflexion globale, entamée avec le CICE, visant à insuffler une dynamique forte et durable pour relancer l'économie française et rétablir la compétitivité des entreprises au service du développement de l'emploi et du pouvoir d'achat.

Il doit comporter des contreparties qui «... porteront sur des objectifs chiffrés d'embauches, de travail des jeunes ou des seniors, la formation, les salaires et la modernisation du dialogue social...»

Le Pacte de Responsabilité repose donc sur l'équilibre suivant :

— Pour les entreprises : une trajectoire claire de baisse des prélèvements sociaux et une simplification de l'environnement administratif et réglementaire.

— Pour les salariés et demandeurs d'emploi : un engagement sur des ambitions en terme d'emplois, de qualité d'emploi, d'investissement et de dialogue social.

Par ailleurs, les distributeurs-grossistes en boissons ont décidé, en 2013, de mettre en place une «Charte Développement Durable». Cette démarche de progrès volontaire est construite autour de trois engagements (servir le client autrement ; limiter son empreinte environnementale ; impliquer, valoriser et responsabiliser les collaborateurs, également appelé «volet social-santé-sécurité») pour lesquels l'ensemble de la profession a défini des objectifs prioritaires pour les 3 prochaines années et finalise la mise en place d'un label.

Conscientes que les hommes et les femmes travaillant au sein des entreprises de la branche en sont la valeur première, la partie patronale et les organisations syndicales de la branche des DCHD signataires du présent accord souhaitent, dans le cadre du Pacte de Responsabilité, montrer leur engagement en faveur de l'emploi et du développement des compétences, notamment des jeunes et des seniors.

Depuis juin 2014, les partenaires sociaux de la branche ont multiplié les échanges afin de déterminer un cadre de mise en œuvre d'un Pacte de Responsabilité qui pourrait être signé au sein de la branche des DCHD.

La première étape a été la présentation de données sur le contexte économique et celui de l'emploi et de la formation au sein des entreprises de la branche, sur la base des documents suivants :

- Rapport de branche 2012 et 2013 (faisant un focus sur le bilan de l'accord seniors et la photographie de départ sur le contrat de génération) ;

- Données de la DARES (portrait statistique de la branche des DCHD) ;

- Bilan formation OPCALIM 2012 - 2013 ;

- Bilan économique 2011 à 2013, issu des données transmises par les entreprises adhérentes de la FNB.

De ces éléments statistiques, les partenaires sociaux de la branche font le constat que la réussite de la mise en œuvre du Pacte de Responsabilité passe par le respect et la prise en compte de la réalité économique des entreprises et des spécificités du secteur de la Consommation Hors Domicile.

Sur le plan économique, le contexte est celui d'un marché difficile marqué, ces dernières années, par plusieurs facteurs.

- Tout d'abord, une forte hausse de la fiscalité sur les produits boissons (droits d'accises et de Sécurité Sociale sur les alcools et la bière, création de taxes sur les boissons sucrées - édulcorées et sur les boissons énergisantes / contenant de la caféine,...).

À titre d'exemple, l'année 2013 a été marquée par une augmentation de 160 % des droits d'accises sur les bières qui représentent plus de 40 % du chiffre d'affaires de la Profession ; ce qui s'est traduit par un recul de 7 % sur les volumes consommés entre 2013 et 2012.

- une baisse régulière de la consommation hors domicile impactée par les politiques de prévention auprès des jeunes, la crise mais aussi des hausses de prix des boissons répercutées aux consommateurs.

Dans ce contexte de crise globale et de baisse régulière de fréquentation des établissements traditionnels de la consommation hors domicile, le secteur assiste à une dérive du crédit client, avec des impacts directs sur la trésorerie et la capacité d'investissements des entreprises, qui s'ajoute à un nombre croissant de clients déposant le bilan (7600 établissements fermés en 2014, soit 12 % des faillites françaises tout secteur d'activités confondu). À Paris 2 établissements ferment par jour.

Il est à noter que la répartition de la clientèle des entreprises de la Profession s'articule comme suit : 75 % du CA sont portés par les cafés, hôtels, restaurants traditionnels et 25 % par la restauration commerciale organisée (marchés nationaux ou chaînés et autres activités : événementiels, collectivités locales...) ; alors même que le nombre d'établissements CHR traditionnels ne cesse de diminuer (190 000 points de vente en 2012, 180 600 en 2014). Il est noté qu'en fonction des structurations des groupements, il peut y avoir une disparité des proportions. En effet, depuis quelques années, la clientèle «CHD» a tendance à se concentrer : le commerce de détail est ainsi aujourd'hui dominé par les enseignes du commerce de chaînes, franchisées ou non (ex. : Groupe Accor, Buffalo Grill, McDonald's). Il convient de préciser qu'il y a encore dix ans, les CHR indépendants représentaient 80 % des établissements CHR, contre 40 % aujourd'hui : la clientèle «naturelle» des entrepositaires-grossistes a donc été divisée par deux en dix ans.

- Par ailleurs, l'accélération et le renforcement des mesures réglementaires en matière de transport avec notamment la mise en place des Centres de Distribution Urbaine (CDU) impactent d'ores et déjà et/ou vont impacter les DCHD sur leur modèle de relation client / chauffeur et leur capacité à adapter plus rapidement leur offre de services et leurs équipements.

Sur le plan social, les effectifs de la branche ont subi une tendance baissière sur le long terme mais globalement l'emploi a été maintenu et sauvegardé dans la branche ces dernières années. On compte actuellement environ 10.000 salariés répartis dans plus de 500 entreprises.

En 2012, les jeunes de moins de 30 ans représentaient 13 % des effectifs, 6 % avaient moins de 26 ans. 29 % des effectifs étaient des seniors de 50 ans et plus. La moitié des salariés occupe un poste dans la filière logistique.

31 % des salariés sont des chauffeurs-livreurs et 14 % des salariés sont des préparateurs de commandes.

Même si le recours aux CDI est de 94 %, l'attractivité des métiers de la branche des DCHD reste un axe majeur des années à venir.

Partant de tous ces constats, les partenaires sociaux de la branche conviennent des dispositions suivantes pour décliner, de manière réaliste, le Pacte de Responsabilité dans la branche des Distributeurs Grossistes en Boissons.

Article 1 Perspectives d'Emploi

1

Dans ce contexte d'incertitude et de risques majeurs de forte diminution des résultats des entreprises (cf. diagnostic de la situation du secteur décrite ci-dessus),

— L'objectif est de maintenir les emplois dans la branche.

— Pour permettre aux partenaires sociaux de la branche de fixer un objectif chiffré, des études devront être réalisées préalablement. Les parties conviennent qu'une nouvelle réunion sera organisée ultérieurement pour amender cet accord sur cet objectif chiffré.

2

Dans cette perspective, les partenaires sociaux de la branche signataires décident d'instaurer, dès 2016, la création d'un Rapport Economique et Social, publié tous les 2 ans et élaboré à partir de :

— La mise en œuvre d'un questionnaire «Données Economiques» adressé à tous les adhérents de la FNB (évolution du chiffre d'affaires, volumes, part des investissements, charges sociales, CICE,...)

— Les données fournies par les organismes de retraite et de prévoyance, l'OPCA de la branche,...

— Du questionnaire «Données Sociales» : sur la base des précédents rapports de branche établi sur la base d'un panel d'entreprises.

— L'objectif est de disposer de données fiables et précises afin d'établir des objectifs chiffrés en matière d'emploi.

3

Les partenaires sociaux de la branche des Distributeurs Grossistes en boissons signataires du présent accord s'engagent à renégocier la structure de la classification et celle de la grille de rémunération conventionnelle.

— L'objectif est de renforcer l'attractivité des emplois et garantir le maintien d'un taux de 94 % de CDI (hors Contrats de professionnalisation et Apprentissage).

4

Les différentes enquêtes et travaux prospectifs (pénibilité, supply chain, rapport économique et social...) déjà réalisés feront l'objet d'une analyse globale dont les enseignements représenteront et mettront en avant les enjeux de demain pour la Profession.

Les partenaires sociaux de la branche s'engagent également à étudier la mise en place, dans le cadre de la CPNEFP - Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications de la branche, d'une étude complémentaire, fin 2016, sur l'impact du numérique.

— Les objectifs sont de :

— s'engager de manière quantitative sur la création d'emploi et les emplois d'avenir,

— mais aussi, préciser les objectifs en matière d'outils à mettre en place pour développer l'employabilité et les compétences des salariés de la branche.

Les objectifs de la prochaine étude sont de compléter le périmètre existant des études de la branche et ainsi disposer d'une vision globale métiers.

5

Concernant l'emploi des Seniors-Jeunes et l'attractivité des métiers, il est rappelé que la branche des Distributeurs Grossistes en Boissons a signé l'accord relatif au contrat de génération dans les diverses branches de l'Alimentaire du 18 juillet 2013, dont les objectifs 2014 - 2016 sont les suivants :

— Part de salariés âgés de 50 ans et plus : 25 % des effectifs.

— 5 % des embauches en CDI doivent concerner les 50 ans et plus.

— 25 % des salariés de 45 ans et plus sollicitent un entretien de seconde partie de carrière* – 100 % de ceux l'ayant sollicité doivent l'avoir réalisé.

(*Les partenaires sociaux de la branche tiennent à préciser que cet entretien a été remplacé depuis 2015, dans le

cadre de la réforme sur la formation professionnelle, par un entretien professionnel obligatoire tous les 2 ans et un bilan tous les 6 ans.)

— L'employeur doit informer les institutions représentatives du personnel sur la part du plan de formation réservée au 45 ans et plus.

— La filière doit recruter 30 000 jeunes de moins de 30 ans.

— La filière doit intégrer 150 000 jeunes en alternance d'ici 2017.

— L'employeur doit informer les institutions représentatives du personnel sur la part du plan de formation réservée au moins de 26 ans.

— Les entreprises doivent développer les binômes de transmission des savoirs et des compétences entre les salariés expérimentés et les jeunes et s'assurer de la diversité des âges dans les équipes de travail.

— Les entreprises mettent en place un parcours d'accueil avec un référent et un entretien de suivi pour tous les nouveaux salariés, y compris les alternants et les stagiaires.

— Elles remettent aux salariés un descriptif des fonctions correspondant au poste qu'ils vont occuper.

Les partenaires sociaux rappellent que ces objectifs s'appliquent aux entreprises de la branche des Distributeurs Grossistes en Boissons et leur demandent de poursuivre leurs efforts pour atteindre ces objectifs communs à la filière.

— Dans ce cadre, l'objectif est d'embaucher 650 jeunes en CDI dans la branche.

Les prochaines études et enquêtes permettront de réaliser un bilan d'étape de l'application de cet accord dans la branche.

6

Sous l'égide de la CPNEFP de la branche, sera initiée une campagne de communication pour diffuser nos films métiers auprès des prescripteurs tels que : écoles, Pôle Emploi,...

La pertinence de mettre en place un partenariat spécifique avec Pôle Emploi / APEC pour certains emplois repères en tension sera également évaluée (exemple : chauffeur-livreur, responsable logistique,...).

7

Selon les données publiées par la DARES sur la branche en 2011, l'alternance représente 0,7 % de l'emploi chez les distributeurs grossistes en boissons.

— L'objectif est de faire progresser l'alternance dans la branche de 0,7 % à 1,5 % de l'emploi à minima d'ici fin 2017.

Afin de favoriser la formation des jeunes en alternance, un Comité National de l'Apprentissage sera créé au niveau de la branche.

Les partenaires sociaux de la branche signataires conviennent que la priorité doit être axée sur les postes de chauffeurs livreurs, techniciens qualité, commerciaux, préparateurs de commandes,... pour lesquels les difficultés à recruter sont les plus importantes.

Une campagne sera initiée, pour ces postes, en deux temps :

— En 2016, la Branche fera de l'apprentissage une priorité auprès des entreprises pour recueillir leurs besoins et parfaire leur connaissance des dispositifs.

Pour ce faire, des référents seront désignés au sein de la branche pour aider à valoriser et comprendre l'intérêt de ce dispositif, faciliter les mises en relation et mieux identifier et piloter les besoins.

— En 2017, les partenaires sociaux prévoient le lancement de la campagne auprès des écoles afin de cibler les jeunes.

Dans le cadre des travaux sur la structure de la classification et la grille de rémunération conventionnelle, sera étudiée l'identification de la fonction de tuteur avec une éventuelle reconnaissance (pour les catégories non-cadres).

8

Les partenaires sociaux étudieront comment créer et diversifier les outils de recrutement dans la branche et comment renforcer l'information des salariés sur l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications des Métiers de la branche.

Article 2 Santé et Sécurité au travail

Les actions de ce thème pourront s'inscrire dans le cadre de l'engagement de la charte Développement Durable de la FNB qui spécifie la création, en 2014, d'un pôle national «Prévention & Sécurité Filière».

Il est à noter qu'il s'est, jusqu'alors, notamment traduit par les travaux en cours avec les syndicats représentatifs des Cafés-Hôtels-Restaurants et la CNAMTS sur le protocole de sécurité, la démarche de la FNB auprès de l'INRS afin de travailler à la mise en place d'outil en ligne dédié à la Profession pour faciliter la réalisation du Document Unique d'Evaluation des Risques (DUER), ou encore nos échanges écrits avec les principaux brasseurs sur les perspectives d'arrêt du fût 50L.

1. Afin d'accompagner la mise en place du Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité, les partenaires sociaux de la branche s'engagent à ouvrir des négociations, dès 2015, visant à signer un accord collectif sur le Mode d'Emploi de Branche, suite à l'étude menée paritaire sur ce thème avec l'aide d'un cabinet extérieur.

2. La Fédération Nationale des Boissons a signé, en juillet 2015, pour 4 ans, une Convention Nationale d'Objectifs avec la CNAMTS en vue de réduire les accidents du travail et maladies professionnelles et faire de la prévention des TMS et de la pénibilité, dans les entreprises de moins de 200 salariés de la Profession.

— L'objectif à atteindre dans cette convention est de permettre à 50 établissements de bénéficier de ces aides sur les 4 années à venir, via notamment une campagne d'information auprès des entreprises de la branche (échec 2015-2018).

3. Les partenaires sociaux de la branche réfléchiront à la création d'une Charte sur la Qualité de Vie au travail (Guide et modèle de charte pour les entreprises à réaliser) dès 2016.

Article 3

Employabilité et développement des compétences

Consciente des enjeux que représente la formation professionnelle et des atouts qu'elle constitue pour les salariés et les entreprises, la branche réitère sa volonté de favoriser le développement des compétences des salariés passant par :

1. ... la valorisation de la signature de l'avenant à l'accord de branche sur la formation professionnelle continue portant création d'une contribution conventionnelle volontaire de branche, payée par les entreprises de plus de 10 salariés, pour une politique formation de branche (0,05 %) pour l'ensemble des salariés de la branche.

2. ... la valorisation des outils créés, tels que le guide de la formation, qui visent à mieux informer employeurs et salariés sur les dispositifs en vigueur.

3. Le dynamisme de la politique de formation de la branche reposant également sur la mise en œuvre du dispositif des CQP de la branche par toutes les tailles d'entreprises, les partenaires sociaux de la branche prennent l'engagement de réaliser des travaux sur la mise en œuvre des CQP : simplification et modularisation, étude sur le rapprochement avec les CQP du Commerce de Gros ; accessibilité via la VAE afin d'améliorer le taux de réalisation des CQP dans la branche. Sera étudiée la création d'une prime à l'obtention d'un CQP.

Article 4

Responsabilité sociétale des entreprises - Développement Durable

Dans le cadre de sa volonté d'accompagner au mieux les entreprises de la branche à anticiper et réfléchir à demain en ayant l'ambition de les installer durablement dans le paysage de la CHD, la Fédération Nationale des Boissons a lancé une Charte de développement durable en 2013, véritable démarche de progrès volontaire pour les entreprises.

Afin d'outiller les entreprises adhérentes pour qu'elles opèrent des transformations significatives et des initiatives en terme de développement durable, est née la volonté d'adosser, à cette charte, un label de la Profession. L'objectif est de créer un outil de progression mais aussi de valorisation et de communication des initiatives développement durable.

La Fédération Nationale des Boissons prend l'engagement de partager les objectifs et les conditions d'obtention de ce label via :

— la participation d'un représentant syndical désigné par les organisations syndicales représentatives de la branche - ayant un avis consultatif - au Comité de Gouvernance visant à la construction et l'évolution des points de contrôle du label ;

— l'intégration, dans les objectifs prioritaires de branche (conventionnel), de formations visant à l'accompagnement au déploiement du label en entreprise.

Article 5

Dispositions diverses et de suivi

Article 5-1

Le présent accord, conclu pour une durée déterminée, entre en vigueur à compter de sa signature et ce jusqu'au 31 décembre 2017.

Article 5-2

Les partenaires sociaux signataires confient à la commission sociale paritaire de la branche le suivi de l'application du présent accord.

Les engagements prévus dans le présent accord sont indissociables des mesures intervenues ou annoncées dans le cadre du Pacte de responsabilité. La partie patronale et les organisations syndicales signataires de la branche des DCHD conviennent qu'en fonction de l'évolution de la situation économique et sociale, de réflectivité de la mise en œuvre des mesures annoncées et des modifications des dispositifs législatifs et réglementaires, le présent accord pourra être amené à évoluer notamment s'agissant de la nature et du niveau des engagements pris.

Le présent accord pourra ainsi être révisé à tout moment à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires, en application des articles L. 2231-1 et L. 2231-7 du Code du travail.

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 5-3

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la Direction Générale du Travail et au secrétariat au Greffe du conseil des Prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à les articles D. 2231-2 et L. 2261-15 et suivants du Code du Travail.

Prévention de la pénibilité

Accord n° 2016-2 du 2 février 2016

[Étendu par arr. du 4 juin 2016, JO 5 juin, applicable à compter du jour de sa signature et pour une durée de 5 ans]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

CFE-CGC ;

FGTA FO ;

FGA CFDT.

La loi portant réforme des retraites a instauré, depuis 2015, la mise en place du Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité (CPPP) qui a pour double objectif :

- de reconnaître une juste compensation de la pénibilité pour les salariés qui sont exposés à des seuils de pénibilité supérieurs à ceux fixés par décret, en leur permettant de bénéficier de points pour se former ou faire du temps partiel juste avant l'âge de la retraite, ou partir plus tôt à la retraite.
- de promouvoir la prévention de l'exposition à des facteurs de pénibilité.

C'est dans ce cadre que les partenaires sociaux de la branche des Distributeurs Conseils Hors Domicile, signataires du présent accord, ont émis le souhait d'étudier l'impact de cette mesure sur les tâches exercées dans le cadre des activités des Distributeurs Grossistes en boissons.

Le rapport de branche démontre que la moitié des salariés de la Profession occupe un poste dans la filière logistique (chauffeur-livreur, préparateur de commandes,...), la plus sensible à l'exposition aux risques professionnels, à la pénibilité et aux accidents de travail.

Les livraisons auprès des établissements de la consommation hors domicile (Cafés - Hôtels - Restaurants) engendrent, pour les chauffeurs-livreurs, un nombre important de manutentions manuelles de charges lourdes. De plus, les livraisons de produits pondéreux, dont le packaging est déterminé par les industriels au regard des modes de consommation et de facteurs économiques, se font dans des lieux relativement accidentogènes (descente en cave sans forcément de moyens de manutention adaptés chez les clients et ne faisant pas l'objet d'exigences réglementaires).

Ainsi, au regard de la sinistralité qui reste élevée dans la Profession et du nombre de troubles musculo-squelettiques (TMS), les partenaires sociaux de la branche des Distributeurs Conseils Hors Domicile, signataires du présent accord, affirment placer au cœur de leurs priorités :

- l'identification, via l'outil de diagnostic de branche, des tâches concernées par le dispositif du Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité (CPPP) au sein de la Profession,
- la mise en œuvre d'une politique opérationnelle de réduction et de prévention de la pénibilité et des risques pro-

fessionnels, dynamique, efficace et durable,

— l'amélioration des conditions de travail visant la poursuite des efforts de la branche pour attirer, valoriser et fidéliser les salariés tout au long de leur vie professionnelle, notamment dans un contexte de renouvellement des générations dans les années à venir.

Ces objectifs s'inscrivent également dans la «Charte Développement Durable», démarche de progrès volontaire initiée par les entreprises adhérentes de la Fédération Nationale des Boissons (FNB), qui comporte un volet social-santé-sécurité.

Pour aider les entreprises dans cette démarche globale, une étude paritaire a été conduite en 2014 visant à réaliser un diagnostic de la pénibilité, après visite de différentes entreprises représentatives / audit des postes et mesures au regard des seuils de pénibilité.

Par ailleurs, des partenariats sont noués avec la CNAMTS, l'INRS, des CARSAT pour la mise en place d'outils et/ou de groupes de travail sur le thème de la prévention des risques professionnels.

Cet accord, qui fait suite à ces premiers travaux, se veut être une véritable démarche d'accompagnement des entreprises et des salariés de la branche à la fois dans la gestion du CPPP mais aussi dans l'intégration d'une culture «prévention santé-sécurité» via des outils de branche innovants et facilitateurs tenant compte des spécificités de l'activité de Distributeur-Grossiste en boissons.

Article 1

Champ d'application

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective des Distributeurs Conseils Hors Domicile (IDCC n° 1536), quelle que soit leur taille et quelle que soit la proportion de salariés exposés aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail.

En effet, la branche souhaite donner une impulsion réelle sur ce sujet en encourageant les entreprises à prendre des mesures énumérées ci-dessous quelle que soit la taille de leur structure.

En application de l'article L. 4163-4, alinéa 2 du code du travail, l'accord de branche permet aux entreprises ou aux groupes (au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail), dont l'effectif est égal ou supérieur à 50 salariés et inférieur à 300 salariés, de ne pas avoir à conclure d'accord collectif ou à établir de plan d'action, expressément visés à l'article L. 4163-2, alinéa 2 du code du travail.

Néanmoins, le présent accord n'a pas pour effet d'étendre aux entreprises de moins de 50 salariés l'obligation de conclure l'accord collectif ou d'établir le plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité.

Enfin, il est important de rappeler que les entreprises ou les groupes (au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail), dont l'effectif est d'au moins 300 salariés, ont l'obligation de conclure un accord collectif ou d'établir un plan d'action à leur niveau, en vertu des dispositions de l'article L. 4163-2 du code du travail, qui pourra s'appuyer sur la démarche entreprise au sein de la branche, notamment les outils de mesure de l'exposition des salariés aux critères définis par la loi.

Article 2

Diagnostic et identification des situations de pénibilité dans la branche

Afin de faciliter et rendre plus cohérente et plus sûre la démarche d'évaluation obligatoire pour toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille, dans le cadre du CPPP, le présent accord propose la méthodologie à adopter pour déterminer les modalités de recensement des salariés exposés aux facteurs de risques professionnels au-delà des seuils.

2.1

Facteurs de risques identifiés dans la branche

Les facteurs de risques professionnels liés à la pénibilité sont définis à l'article L. 4161-1 du code du travail comme «liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé».

L'article D. 4161-2 du code du travail liste les facteurs de risques professionnels et les seuils d'exposition liés à chacun de ces facteurs, au-delà desquels l'exposition ouvre droit à l'acquisition de points sur le CPPP, après application des mesures de protection collective et individuelle.

Les facteurs de pénibilité sont les suivants (art. R. 4541-1 et suivants du code du travail) :

— au titre des contraintes physiques marquées :

- les manutentions manuelles de charges définies à l'article R. 4541-2 du code du travail ;
- les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ;
- les vibrations mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1 du code du travail ;

-
- au titre de l'environnement physique agressif :
 - les températures extrêmes (chaudes ou froides et les variations de températures) ;
 - le bruit mentionné à l'article R. 4431-1 du code du travail ;
 - les agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60 du code du travail ;
 - les activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1 du code du travail
 - au titre de certains rythmes de travail :
 - le travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31 du code du travail ;
 - le travail répétitif (article D. 4161-2, 3° du code du travail) ;
 - le travail en équipes successives alternantes (article D. 4161-2, 3° du code du travail).

L'ensemble de ces facteurs a été examiné dans l'audit réalisé par la branche. Seuls certains facteurs ont été identifiés comme réellement présents dans la branche, au regard des définitions en vigueur au moment de la signature du présent accord (Cf. annexe non publiée).

2.2

Rappel sur la démarche globale d'évaluation des risques professionnels dont les facteurs de pénibilité

Il est rappelé que tout employeur, quelle que soit la taille de sa structure, est tenu de procéder à une évaluation des risques professionnels au sens large (risques dus aux machines et aux outils, risque électrique, risque routier, risques psycho-sociaux,...) dans chaque unité de travail et doit en retranscrire les résultats dans le Document Unique d'Évaluation des Risques professionnels (DUER) devant faire l'objet d'une mise à jour au minimum annuelle.

Cette évaluation des risques sert de repère à l'employeur pour apprécier les conditions de pénibilité auxquelles chaque salarié est exposé. En effet, le DUER comporte un inventaire des risques présents dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement.

La notion d'unité de travail doit être étudiée au sens large :

- elle peut recouvrir les situations très diverses d'organisation du travail. Son champ peut s'étendre d'un poste de travail, à plusieurs types de postes occupés par les travailleurs ou à des situations de travail présentant les mêmes caractéristiques.

- D'un point de vue géographique, l'unité de travail ne se limite pas forcément à une activité fixe, mais peut aussi bien couvrir des lieux différents (manutention, transport,...).

L'employeur doit consigner, en annexe du DUER, les données collectives utiles à l'évaluation des expositions individuelles aux facteurs de risques, notamment à partir de l'identification de situations types d'exposition, ainsi que la proportion de salariés exposés aux facteurs de pénibilité au-delà des seuils.

L'employeur se servira des éléments de branche décrits ci-dessous et en annexe pour réaliser cette évaluation.

La traçabilité individuelle de l'exposition découle donc inévitablement de l'évaluation de la pénibilité présente en moyenne au sein de l'entreprise, que l'employeur apprécie en fonction du ou des postes occupés par le travailleur en cours d'année et des situations de travail associées, en cohérence avec sa démarche globale et à caractère collectif d'évaluation des risques.

2.3

Implication des différentes parties prenantes

Les parties signataires rappellent que la mise en œuvre du présent accord sera d'autant plus efficace s'il bénéficie de l'implication de l'ensemble des acteurs concernés. La prévention de la pénibilité et des risques professionnels dans leur ensemble est l'affaire de tous.

2.3.1

L'employeur

L'employeur, dans le cadre de son obligation de sécurité de résultat, doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la santé physique et mentale des salariés.

L'employeur, par l'intermédiaire de tous les échelons hiérarchiques, communique sur cette préoccupation de la santé et la sécurité au travail auprès de l'ensemble du personnel.

Le personnel encadrant constitue, en ce sens, un acteur essentiel dans la diffusion et la mise en œuvre concrète de la prévention en entreprise. L'employeur se conforme aux obligations prescrites par la législation en vigueur en matière de santé et de sécurité au travail, tout en s'efforçant d'atteindre des objectifs plus ambitieux. Outre des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail, il réalise des actions d'information et de formation et met en place une organisation et des moyens adaptés. L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement de circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Il veille notamment à la mise en place des mesures de protection collectives et leur bon usage ainsi qu'au port des Équipements de Protection Individuelle (EPI) adaptés au poste de travail (chaussures de sécurité, gants, vêtement de travail, masque, lunettes,...).

2.3.2

Les salariés et leurs représentants

Les parties signataires rappellent que chaque salarié est également acteur de la prévention. Il lui incombe, dans le cadre des instructions qu'il reçoit, de prendre soin de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou omissions au travail. Dans les entreprises assujetties à l'obligation d'établir un règlement intérieur, les instructions de l'employeur sont données dans les conditions prévues au règlement intérieur. Il est également rappelé aux employeurs que chaque salarié, pour intégrer les consignes orales et écrites, doit maîtriser le socle de compétences et de connaissances, considéré par la branche, comme une des formations prioritaires. L'employeur s'appuiera sur les instances représentatives du personnel, en premier lieu le CHSCT ou à défaut les DP, pour la prise de décision en matière de santé au travail ainsi que dans le suivi de la mise en œuvre de ces décisions et dans l'évaluation qui en est faite. Cette concertation renforcera la pertinence des décisions prises et leur appropriation par les salariés.

2.3.3

Les autres parties prenantes

Outre le rôle de la FNB pour obtenir de l'aide dans sa démarche de prévention, l'employeur pourra s'appuyer sur les parties prenantes suivantes :

- les services de santé au travail, les CARSAT - CRAM, l'ARACT,
- tout autre intervenant en prévention des risques professionnels.

Depuis toujours, la prévention des risques professionnels est traitée au sein de la filière, à savoir avec les industriels de la boisson et les clients Cafés - Hôtels - Restaurants. Les entreprises sont donc invitées à leur niveau à prendre des contacts réguliers avec les fournisseurs, les entreprises extérieures intervenant au sein de l'entreprise et les clients (CHR, clients nationaux,...), notamment pour élaborer les documents obligatoires (protocole de sécurité, etc.).

2.4

Détermination de l'exposition des salariés aux facteurs de pénibilité dans la branche des Distributeurs Conseils Hors Domicile

En application de l'article L. 4161-2 du code du travail, les signataires du présent accord ont établi, sur la base des travaux paritaires réalisés avec AG2R Primavita et le cabinet Didacthem, un mode d'emploi de prévention de la pénibilité applicable aux entreprises de la branche, déterminant, en fonction des situations de travail, l'exposition des salariés aux facteurs de pénibilité visés à l'article 2.1, via un tableau et des données présentées en annexe (non publié).

Le mode d'emploi de prévention de la pénibilité, en annexe au présent accord, a pour objectifs de :

- identifier les situations d'exposition aux facteurs de pénibilité,
- m Il a été choisi paritairement de réaliser l'étude par tâches pour intégrer la diversité des organisations.
- les mesurer pour établir les formalités induites par l'administration du décompte des points du CPPP pour les salariés concernés par la pénibilité,
 - m Les données de référence par tâche sont déterminées pour une activité de l'opérateur à temps plein sur cette tâche avec les mesures de protection collective et individuelle appliquées.
 - m Un outil de branche permet à l'entreprise d'individualiser l'évaluation en prenant en compte l'éventuelle polyvalence.
- hiérarchiser les mesures de prévention permettant aux entreprises d'initier et guider les mesures de prévention à mettre en œuvre par la suite.

Le diagnostic de branche a été conduit sur l'ensemble des tâches présentes dans l'activité des Distributeurs Conseils Hors Domicile.

Il ressort de l'audit réalisé (Cf. annexe non publiée) que sont tout particulièrement concernés les salariés de la filière logistique qui représentent, selon le rapport de branche 2012, plus de 50 % des effectifs de la branche.

Il est rappelé que :

- plus de 30 % des salariés occupent le poste de chauffeur-livreur,
- 14 % sont préparateurs de commandes.

En revanche ne sont pas concernés le personnel administratif et les salariés de la filière commerciale.

L'employeur qui applique cet accord et ce mode d'emploi de prévention de la pénibilité en annexe est présumé de bonne foi au regard de ses obligations en matière de prévention de la pénibilité.

À défaut de démarche spécifique de sa part, l'employeur applique cet accord et le mode d'emploi de prévention de la pénibilité qui se trouve en annexe.

La déclaration sera effectuée dans les conditions légales, en prenant en compte ces données.

Si une entreprise ne souhaite pas appliquer le mode d'emploi de prévention de la pénibilité pour une ou plusieurs situations données, elle en a la possibilité, sous réserve toutefois que sa propre évaluation ne soit pas en contradiction avec l'accord. Elle doit, dans ce cas, en informer les représentants du personnel et la CARSAT en indiquant les particularités dans l'évaluation des risques qui lui sont propres qui justifient que le mode d'emploi conventionnel de la prévention de la pénibilité ne soit pas appliqué.

Article 3

Mise en œuvre d'une politique de prévention

Les signataires du présent accord rappellent que la prévention de la pénibilité et des risques professionnels correspond à l'ensemble de dispositions collectives ou individuelles prises pour empêcher l'apparition, l'aggravation, ou les conséquences à long terme d'une situation de pénibilité ou de danger lié au travail effectué ou à son environnement. Afin d'insuffler une dynamique de prévention efficace et pérenne, ils jugent comme prioritaires les axes suivants :

3.1

Mesures tendant à l'adaptation et l'aménagement des postes de travail

3.1.1

Diffusion des outils de branche

Les partenaires sociaux de la branche, signataires du présent accord, s'engagent à diffuser les outils d'analyse élaborés pour aider les entreprises à adapter et aménager les postes de travail.

— Diffusion des outils de branche auprès de 80 % des entreprises de la branche d'ici fin 2016.

Le contenu de cet accord et les outils seront mis en ligne, à l'initiative de la délégation patronale, sur le site internet de la FNB et de l'Observatoire des métiers de la branche, afin d'en assurer la promotion auprès des entreprises de la branche.

3.1.2

Autres mesures

Par ailleurs, les entreprises de la branche sont incitées à étudier l'impact de leur organisation de l'exploitation logistique sur la santé-sécurité, les conditions de travail des salariés et l'efficacité de l'activité. Pour les aider, une étude réalisée par l'Observatoire des métiers de la branche sur la supply chain est consultable en ligne.

Dans la partie «descriptif et analyse des tâches» du mode d'emploi de branche (en annexe), l'employeur trouvera, pour chaque tâche analysée, des axes de prévention à envisager (sans que cette liste soit exhaustive) afin de prévenir, réduire voire supprimer la pénibilité et les risques professionnels.

À titre d'exemple, pour la tâche «livraison chez le client et récupération des vides», sont décrits les axes de prévention portant sur l'équipement et l'entretien du camion (équipements de systèmes de sécurité et d'aide à la conduite,...) ainsi que ceux relatifs à l'optimisation et la sécurisation de la livraison chez le client (matériel de manutention, échauffement, outils spécifiques d'aide à la descente des fûts en cave,...).

3.2

Mesures tendant à la réduction de la poly exposition

Face à des situations de travail exposant un ou plusieurs salariés à plusieurs facteurs de pénibilité ou à des risques professionnels, seront recherchées en priorité les actions permettant de supprimer ou de réduire l'exposition à plusieurs facteurs en même temps.

Lors de l'achat et/ou le renouvellement de matériel et des travaux de rénovation, aménagement, agrandissement ou de construction de nouveaux bâtiments seront pris en compte les objectifs de réduction de l'exposition aux facteurs de pénibilité, de sécurité au travail et d'amélioration des conditions de travail.

À titre d'exemple, le facteur de vibrations mécaniques peut être réduit voire supprimé grâce à la réfection des sols en mauvais état et l'utilisation d'engins de dernière génération.

Il est rappelé que, grâce à la signature d'une nouvelle Convention Nationale d'Objectifs (CNO) entre la FNB et la Caisse Nationale d'Assurance Maladie des Travailleurs salariés (CNAMTS), les entreprises de moins de 200 salariés peuvent bénéficier de conseils concrets et d'aides financières des CARSAT (Caisses d'assurance retraite et de la santé au travail) destinées au montage de projets d'investissements (travaux, achat de matériels,...) s'inscrivant dans une démarche de prévention et de sécurité liée :

-
- à la livraison (chargement, déchargement et manutention sur le lieu de vente),
 - aux TMS et aux manutentions en entrepôt et chez les clients CHR,
 - à la récupération des emballages re-remplissables consignés et/ou à usage unique (bouteilles, fûts, cartons, caisses...).
 - Objectif : permettre à, au moins, 50 établissements de bénéficier de ces aides sur les 4 années à venir.

3.3

Mesures tendant à l'amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel

3.3.1

Procédure d'accueil des nouveaux embauchés

Une attention particulière sera donnée à l'accueil des nouveaux embauchés ou des personnes nouvellement affectées sur un poste, quel que soit leur âge.

L'objectif est, d'une part, de fidéliser les nouveaux entrants et, d'autre part, de prévenir les risques professionnels, car certains salariés peuvent être plus exposés que d'autres.

Le principe est de mettre en place une procédure d'accueil renforcée qui permette de rencontrer le nouvel embauché lors de sa prise de fonction, aux fins de lui assurer :

- une présentation de l'entreprise, de son histoire, de ses produits et clients, de son contexte ;
- une présentation des métiers, et des évolutions possibles ;
- une présentation des risques correspondants à l'exercice de son métier et les moyens de les réduire, les équipements mis à sa disposition, le processus de travail, les gestes et postures appropriés ;
- une présentation des équipes par une visite de l'entreprise faite par la personne qui sera en accompagnement du nouvel entrant ;
- la remise des documents nécessaires et un livret d'accueil. Un modèle sera élaboré par la commission sociale paritaire de la branche et diffusé aux entreprises.

Les entreprises veilleront à ce que les nouveaux salariés embauchés exposés à une ou plusieurs situations de pénibilité, pendant leurs trois premiers mois d'activité dans l'entreprise puissent bénéficier d'un accompagnement par un salarié plus expérimenté volontaire et apte à transmettre les bonnes pratiques.

- Objectif chiffré : au moins 80 % des embauches ou des nouvelles affectations sur des tâches comportant une exposition à une ou plusieurs situations de pénibilité devront inclure une procédure d'accueil avec une sensibilisation à la prévention de la pénibilité.

3.3.2

Échauffements avant le début du service

Lorsque l'organisation impose des efforts physiques dès le début de la journée, il est souhaitable d'organiser un temps d'échauffement pour limiter les risques accrus d'atteintes musculaires ou articulaires, d'autant plus importants pour les charges lourdes.

Les signataires préconisent d'organiser, sur le temps de travail, les modalités d'un temps de réveil musculaire avant la prise de poste.

Le médecin du travail pourra être consulté en amont sur les différentes modalités du réveil musculaire.

3.3.3

Campagne d'information et de communication

Les entreprises sont incitées à mettre en place une communication interne au plus près des entrepôts pour informer, impliquer et motiver tous les collaborateurs de l'entreprise. Celle-ci communiquera par voie d'affichage au sein de chaque entreprise :

- les accidents du travail intervenus ;
- les propositions des représentants du personnel, s'il en existe, et les réponses de la direction avec un plan d'actions.

Les parties encouragent également les employeurs de la branche à diffuser toute documentation relative à la prévention de la santé - sécurité auprès de leurs salariés, par tout moyen à leur discrétion (affichage, distribution, intranet...).

À ce titre les employeurs assureront notamment la diffusion du présent accord à l'ensemble du personnel de la branche. Ils en assurent la présentation aux instances représentatives du personnel lors de son entrée en vigueur.

3.4

Développement des compétences et des qualifications par l'accès à la formation professionnelle continue

Les parties signataires rappellent la nécessité de se former tout au long de la vie professionnelle, dans les domaines de la prévention et de la sécurité et d'opérer ainsi une adaptation constante des compétences des salariés dans ces domaines.

Outre une meilleure connaissance des risques et des facteurs de pénibilité, la réduction de la pénibilité du travail suppose que l'acquisition des gestes professionnels intègre la sécurité et l'apprentissage du travail en sécurité.

Doivent donc notamment être privilégiées les formations «gestes et postures» et «Prévention des Risques liés à l'Activité Physique - PRAP» qui ont pour objectif de permettre au salarié de participer à l'amélioration de ses conditions de travail de manière à réduire les risques d'accidents du travail ou de maladies professionnelles.

3.4.1

Part du budget conventionnel de branche dédié à la prévention de la santé-sécurité au travail

À cette fin, les signataires rappellent que, dans la mesure où il existe une contribution conventionnelle spécifique de 0,05 % de la masse salariale, instituée par accord de branche pour les entreprises employant 10 salariés et plus afin de financer des actions de formation dans le cadre de priorités de branche, il est convenu que :

— au moins 50 % de l'enveloppe financière collectée sera utilisée pour financer des formations relatives à la prévention de la santé-sécurité au travail, en 2016. Puis, chaque année les partenaires sociaux valideront cet objectif en fonction des priorités de la branche et du budget conventionnel.

3.4.2

Développement de la formation de l'encadrement et des responsables santé-sécurité

L'encadrement de proximité, en lien avec les moyens mis à sa disposition par l'employeur, veille à faire respecter l'application des règles de sécurité et participe à leur adaptation et à leur amélioration en fonction des contraintes du terrain.

Les entreprises veillent à former, à cet effet, à la gestion d'équipe et au management de la santé/sécurité au travail, les salariés en charge de l'encadrement de proximité, afin d'impulser une réelle démarche de management de prévention de la santé et de la sécurité des salariés.

Par ailleurs, les entreprises, quel que soit leur effectif, doivent privilégier la désignation d'un salarié comme responsable sécurité, dans les conditions prévues par le code du travail et avec son accord. Ce référent «sécurité» veille au respect des normes de sécurité et contribue à prévenir les risques professionnels et à améliorer les conditions de travail, et ce en application de l'article L. 4644-1 du code du travail. Il est chargé de former et d'accompagner les encadrants de proximité dans la mise en œuvre de la politique de prévention.

Le salarié ainsi désigné par l'employeur bénéficie, à sa demande, d'une formation en matière de santé au travail, dans les conditions prévues au Code du travail.

3.4.3

Transmission des savoirs et savoir-faire entre experts et novices

Les parties signataires soulignent l'importance qu'elles attachent à la transmission des savoir-être et savoir-faire sur la prévention et sécurité au travail.

Dans ce cadre, elles invitent à développer le parrainage entre opérateurs expérimentés et non/moins expérimentés, favorisant ainsi la prévention, en particulier des TMS auquel la profession est exposée.

L'entreprise doit permettre aux opérateurs novices de développer des savoir-faire opérationnels et savoir-être leur offrant la possibilité de développer leurs compétences et leur connaissance du terrain qui sont des déterminants de la préservation de la santé et de l'efficacité au travail.

Les entreprises sont également invitées à réfléchir en interne à des passerelles de reconversion de postes exposés vers des postes qui le sont moins.

L'employeur informera le CHSCT s'il existe ou à défaut les représentants du personnel sur les modalités de ces passerelles, les besoins éventuels en formation ainsi que leurs éventuels impacts sur les conditions de travail des salariés concernés.

Article 4

Divers

4.1

Pilotage et suivi paritaire

Pour mener à bien ces mesures d'accompagnement ainsi que le suivi des indicateurs, la commission sociale paritaire nationale de la branche aura pour mission de réaliser le pilotage, le suivi et le reporting de cet accord.

La commission sociale paritaire réalisera un point d'étape et un bilan sur les actions d'accompagnement mises en place, les indicateurs prévus par le présent accord et l'évolution de leurs résultats. Ce point pourra être réalisé dans le cadre de la réunion au cours de laquelle est présenté le rapport de branche.

Cette commission est habilitée à s'entourer d'experts (CNAMTS, INRS, ANACT, médecine du travail ou autre expert désigné et choisi par elle) afin de solliciter leurs avis techniques et leurs réflexions en tant que de besoin.

4.2

Durée - Entrée en vigueur - Révision - Extension

Le présent accord, entrant en vigueur le jour de sa signature, est conclu pour une durée déterminée de 5 ans à l'issue de laquelle il cessera de produire effet.

Une négociation s'engagera 6 mois précédant son expiration, aux fins de déterminer les actions à mener en matière de prévention de la pénibilité.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du travail formulée par la partie la plus diligente. Il entrera en vigueur le lendemain du jour de la publication au journal officiel de l'arrêté d'extension.

En cas de dispositions législatives ou réglementaires modifiant les textes et/ou les équilibres ayant permis sa conclusion, les parties conviennent de se réunir afin d'étudier les aménagements utiles dans le cadre d'une commission de suivi réunie à l'initiative de la partie la plus diligente.

Chaque partie signataire peut demander, par lettre recommandée, la révision de tout ou partie de l'accord, suivant les modalités suivantes :

— toute demande devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres parties signataires et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, les propositions de remplacement et les motivations qui les justifient ;

— dans le délai maximum de 3 mois, les parties ouvriront une négociation ;

— les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur, le cas échéant, jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord.

La révision de l'accord s'effectuera en fonction des règles attachées à la négociation collective de branche.

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires, après un préavis de 3 mois. Cette décision devra faire l'objet d'une notification par lettre recommandée avec avis de réception aux autres parties.

Prévention des risques professionnels

Accord n° 2018-9 du 14 décembre 2018

[Étendu par arr. 23 déc. 2019, JO 10 janv. 2020, applicable à compter de la date d'extension et au plus tôt le 1^{er} janvier 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFE CGC AGRO.

Dans le cadre de cet accord, les garanties et prescriptions édictées s'appliquent à l'ensemble des entreprises de la branche.

Aucune stipulation spécifique n'est édictée concernant les entreprises de moins de 50 salariés au regard tant de la structure des entreprises de la branche comprenant majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés que du thème visé par cet accord n'en nécessitant pas.

Article 1 Préambule

Article 1.1

L'évolution législative en matière de prévention des risques professionnels

Les partenaires sociaux de la branche des Distributeurs Conseils Hors Domicile ont impulsé une dynamique forte de prévention des risques professionnels par le biais de l'accord 2016/2 relatif à la prévention de la pénibilité, des risques professionnels et à l'amélioration efficace et durable des conditions de travail institué dans le cadre de la loi portant réforme des retraites qui a instauré la mise en place du Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité

(C3P).

Véritable démarche d'accompagnement des entreprises et des salariés de la branche dans la gestion et l'intégration d'une culture «prévention des risques professionnels et santé-sécurité au travail», cet accord s'appuyait sur une étude paritaire, menée en 2014, visant à réaliser un diagnostic des expositions avec audit des postes et mesures au regard des seuils de pénibilité conduit auprès de différentes entreprises représentatives.

Toutefois, l'équilibre ayant permis la conclusion de l'accord 2016/2 susvisé a été impacté par les nouvelles dispositions légales en matière de prévention des risques professionnels.

En effet, l'ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017 dans son article 1^{er} est venue modifier le dispositif législatif mis en place. Ainsi, le Titre VI - livre 1^{er} de la quatrième partie du Code du travail concernant la santé et la sécurité au travail est intitulé «dispositions relatives à la prévention des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte professionnel de prévention».

Les décrets n° 2017-1768 et n° 2017-1769 du 27 décembre 2017 relatif à la prévention et à la prise en compte des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte professionnel de prévention sont venus préciser les modalités d'application de ces nouvelles dispositions.

Compte-tenu de cette évolution légale, le Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité (C3P) devient le Compte Professionnel de Prévention (C2P).

En outre, il a été constaté la suppression de la déclaration des facteurs de risques liés aux contraintes physiques marquées listées à l'article L. 4161-1-1° du Code du travail et ce à compter du 4^{ème} trimestre 2017 :

- les manutentions manuelles de charges,
- les postures pénibles,
- les vibrations mécaniques.

À la date de la signature du présent accord, ces facteurs ne permettent plus l'acquisition de points pour les salariés concernés mais pourront être utilisés conformément aux dispositions légales et notamment pour un départ anticipé à la retraite s'il existe une reconnaissance de maladie professionnelle dont le taux d'incapacité permanente excède 10 %, après visite médicale de fin de carrière.

Par ailleurs, à compter du 1^{er} janvier 2019, l'obligation de conclure un accord ou un plan d'action en faveur de la prévention des effets de l'exposition à certains risques professionnels s'impose aux employeurs d'au moins cinquante salariés ainsi qu'aux entreprises appartenant à un groupe d'au moins cinquante salariés alternativement lorsque ces derniers :

- soit, emploient une proportion minimale de 25 % de l'effectif de salariés déclarés exposés aux six facteurs de risques retenus pour le C2P, les facteurs de risques liés aux contraintes physiques n'imposant plus la conclusion d'un accord collectif en la matière,
- soit, ont un risque de sinistralité au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles supérieur à 0,25, indice égal au rapport, pour les trois dernières années connues, entre le nombre d'accidents et de maladies professionnelles imputés à l'employeur, à l'exclusion des accidents de trajet défini à l'article L. 411-2 du code de la sécurité sociale, et l'effectif de l'entreprise défini à l'article R. 130-1 du code de la sécurité sociale.

C'est dans ce contexte d'évolutions législatives que les partenaires sociaux de la branche, signataires du présent accord, ont émis le souhait de réitérer leur volonté de placer au cœur de leurs priorités les actions suivantes :

- l'identification, via l'outil de diagnostic de branche, des risques professionnels dans la branche,
- la mise en œuvre d'une politique opérationnelle de réduction et de prévention des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels, dynamique, efficace et durable,
- l'amélioration des conditions de travail visant la poursuite des efforts de la branche pour attirer, valoriser et fidéliser les salariés tout au long de leur vie professionnelle, notamment dans un contexte de renouvellement des générations dans les années à venir.

Article 1.2

Diagnostic de branche relatif à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration efficace et durable des conditions de travail

Le dernier rapport de branche démontre que la moitié des salariés de la Profession occupe un poste dans la filière logistique (livreur, préparateur de commandes, ...), filière la plus sensible à l'exposition aux risques professionnels et aux accidents de travail.

Par ailleurs, les livraisons auprès des établissements de la consommation hors domicile (Cafés - Hôtels - Restaurants, association, cantines scolaires...) engendrent, pour les salariés de cette filière, un nombre important de manutentions manuelles de charges lourdes.

De plus, les livraisons de ces produits pondéreux, dont le packaging est déterminé par les industriels au regard des

modes de consommation et de facteurs économiques, se font dans des lieux relativement accidentogènes (descente en cave avec peu voire pas de moyens de manutention adaptés chez les clients et ne faisant pas l'objet d'exigences réglementaires).

La mise en place du C3P a été à l'origine d'une accélération de la prise de conscience de la nécessité de réduire et prévenir les risques professionnels, notamment grâce à la mise en place d'une véritable politique d'accompagnement de la branche, via la large diffusion des outils de branche (par le site de la FNB, celui de l'Observatoire des métiers de la branche, lors de réunions de commissions ou en région,...) et la formation.

Ainsi, entre 2015 et 2017, notamment grâce à la part du budget conventionnel de formation professionnelle de la branche dédiée à la prévention de la santé-sécurité au travail :

- 179 stagiaires (encadrement, RH, IRP, ...) ont été formés sur le référentiel C3P / prévention des risques professionnels de la branche (diffusion des outils, mise en pratique de leur utilisation, diffusion de l'information auprès des salariés et IRP),
- 441 stagiaires en gestes et postures / PRAP,
- 249 stagiaires en gestion du risque alcool / drogues,
- Des démarches d'échauffement musculaires avant la prise de poste avec des résultats satisfaisants en termes de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail, ont été initiées par les entreprises de la branche (représentant 196h d'échauffement au total).

Par ailleurs, l'ensemble de ces démarches de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail s'inscrivent dans le thème «impliquer, valoriser et responsabiliser ses collaborateurs» de la «Charte Développement Durable» et du label RSE associé, initiés par les entreprises adhérentes de la Fédération Nationale des Boissons (FNB). En 2017 : 17 entreprises ont été labellisées, soit plus de 55 sites de distribution et 1700 salariés formés et sensibilisés.

Les entreprises de la branche ont également mis en place une procédure d'accueil des nouveaux embauchés, dispositif mis en exergue notamment dans le précédent accord sur ce thème. Selon le rapport de branche Ed. 2017 :

- 75 % des entreprises interrogées, qui ont recruté au cours de l'année 2015, ont mis en place un parcours d'accueil pour les nouveaux embauchés,
- La moitié de ces entreprises ont permis aux nouveaux arrivants de bénéficier d'un entretien de suivi après leur embauche (dans les 6 mois),
- 86 % de ces mêmes entreprises ont nommé un référent pour accueillir et accompagner les nouvelles recrues.

La Fédération Nationale des Boissons (FNB) a également poursuivi ses partenariats noués avec la CNAMTS, l'INRS, et des CARSAT pour la mise en place d'outils et/ou de groupes de travail sur le thème de la prévention des risques professionnels (aides financières, protocole de sécurité, brochures de prévention des risques professionnels à destination de la Profession, ...).

Depuis toujours, la prévention des risques professionnels est traitée au sein de la filière, à savoir avec les industriels de la boisson et les clients Cafés - Hôtels - Restaurants. Les dernières rencontres ou sollicitations avec ces acteurs ont ainsi permis de :

- diffuser, via la communication opérée par la FNB et les services apportés par les entreprises de la branche auprès de leurs clients CHR, les axes de prévention édictées par la CNAMTS, notamment sur la sécurisation de la descente en réserve, concernant non seulement le personnel de l'établissement mais aussi les salariés de la branche des DCHD livrant en zone de stockage,
- poursuivre les démarches sur les fûts de 50 litres, initiées en 2013 pour réduire le port manuel de charges lourdes et d'annoncer aux salariés de la branche que certains brasseurs s'engageaient à une disparition de ces formats de fûts dès 2019,
- d'entamer des réflexions sur la prévention du risque de décès dû à la présence de CO₂ en cave, notamment via l'utilisation du détecteur CO₂.

Cependant la sinistralité restant élevée dans la Profession ainsi que le nombre de troubles musculo-squelettiques (TMS), les partenaires sociaux de la branche, signataires du présent accord, réitèrent, sur la base du diagnostic de branche établi ainsi que sur le bilan des mesures d'ores et déjà institué, que les efforts de prévention des risques professionnels et la préservation de la santé des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel doivent être poursuivis dans la branche et accentués dans les prochaines années.

Article 2 **Champ d'application et positionnement de l'accord**

Article 2.1 **Positionnement de l'accord de la branche**

Les partenaires sociaux de la branche, signataires du présent accord, estiment que la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels relève du ressort de la branche.

Cet accord s'impose aux entreprises relevant du champ d'application de la branche, ces dernières ne pouvant déroger dans un sens moins favorable aux stipulations de l'accord.

Article 2.2 **Entreprises concernées**

Cet accord est applicable à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile (IDCC : 1536), quelle que soit leur taille et quelle que soit la proportion de salariés exposés aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail. En effet, la branche souhaite donner une impulsion réelle sur ce sujet en encourageant les entreprises à prendre des mesures énumérées ci-dessous quelle que soit la taille de leur structure.

Même si le présent accord n'a pas pour effet d'étendre aux entreprises de moins de 50 salariés l'obligation de conclure l'accord collectif ou d'établir le plan d'action sur ces thèmes, ces entreprises sont invitées, par les signataires du présent accord, au travers d'une démarche volontaire, à s'approprier et à décliner les actions proposées dans l'accord de branche, au moyen d'une concertation avec toutes les parties prenantes de l'entreprise pouvant passer notamment par la négociation d'entreprise / la rédaction d'un plan d'action.

En application de l'article L. 4162-1 du code du travail, les dispositions de l'accord de branche permettent de couvrir les entreprises dont l'effectif comprend au moins cinquante salariés et est inférieur à trois cents salariés ou appartenant à un groupe au sens de l'article L. 2331-1 dont l'effectif est inférieur à trois cents salariés.

Ainsi, il est important de rappeler que les entreprises ou les groupes (au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail), dont l'effectif est d'au moins 300 salariés, ont l'obligation, même en cas d'existence d'un accord de branche étendu, de conclure un accord collectif ou, à défaut d'accord attesté par un procès-verbal de désaccord dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux ou dans lesquelles une négociation a été engagée dans les conditions prévues par le Code du travail, d'établir un plan d'action à leur niveau, qui pourra s'appuyer sur la démarche entreprise au sein de la branche.

Article 3 **Diagnostic et identification des situations de risques professionnels dans la branche**

Afin de faciliter et rendre plus cohérente et plus sûre la démarche d'évaluation obligatoire pour toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille, dans le cadre des dispositions relatives à la prévention des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte professionnel de prévention, l'accord rappelle la méthodologie à adopter pour déterminer les modalités de recensement des salariés exposés aux facteurs de risques professionnels.

3.1 **Facteurs de risques professionnels dans la branche**

Les facteurs de risques professionnels sont définis à l'article L. 4161-1 du code du travail comme suit :

1° «Des contraintes physiques marquées :

- a) Manutentions manuelles de charges ;
- b) Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ;
- c) Vibrations mécaniques ;

2° Un environnement physique agressif :

- a) Agents chimiques dangereux, y compris les poussières et les fumées ;
- b) Activités exercées en milieu hyperbare ;
- c) Températures extrêmes ;
- d) Bruit ;

3° Certains rythmes de travail :

- a) Travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-2 à L. 3122-5 ;
- b) Travail en équipes successives alternantes ;
- c) Travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, solli-

citant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte.»

L'ensemble de ces facteurs a été examiné dans l'audit réalisé par la branche (cf. annexe).

Seuls certains facteurs ont été identifiés comme réellement présents dans la branche, au regard des définitions en vigueur au moment de la signature du présent accord (Cf. annexe), étant précisé, qu'au regard de la liste des facteurs concernés et des seuils définis par la réglementation en vigueur à la date de signature du présent accord, aucun de ces facteurs n'entrent dans ceux visés par l'article L. 4163-1 et suivants du code du travail.

3.2

Rappel sur la démarche globale d'évaluation des risques professionnels

Il est rappelé que tout employeur, quelle que soit la taille de sa structure, est tenu de procéder à une évaluation des risques professionnels au sens large (risques dus aux machines et aux outils, risque électrique, risque routier, risques psycho-sociaux,...) dans chaque unité de travail et doit en retranscrire les résultats dans le Document Unique d'Évaluation des Risques professionnels (DUER) devant faire l'objet d'une mise à jour au minimum annuelle.

Cette évaluation des risques sert de repère à l'employeur pour apprécier les risques professionnels auxquels chaque salarié est exposé. En effet, le DUER comporte un inventaire des risques présents dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement.

La notion d'unité de travail doit être étudiée au sens large :

— elle peut recouvrir les situations très diverses d'organisation du travail. Son champ peut s'étendre d'un poste de travail, à plusieurs types de postes occupés par les travailleurs ou à des situations de travail présentant les mêmes caractéristiques.

— D'un point de vue géographique, l'unité de travail ne se limite pas forcément à une activité fixe, mais peut aussi bien couvrir des lieux différents (manutention, transport,...).

L'employeur doit consigner, en annexe du DUER, les données collectives utiles à l'évaluation des expositions individuelles aux facteurs de risques, notamment à partir de l'identification de situations types d'exposition, ainsi que la proportion de salariés exposés aux facteurs de risques professionnels au-delà des seuils fixés par décret en application de l'article L. 4163-1 du code du travail.

L'employeur se servira des éléments de la branche décrits ci-dessous et en annexe pour réaliser cette évaluation.

La traçabilité individuelle de l'exposition est en cohérence avec la démarche globale d'évaluation des risques professionnels en fonction du ou des postes occupés par le travailleur en cours d'année et des situations de travail associées.

Malgré toutes les mesures de prévention mises en place, un accident du travail peut survenir. Les signataires du présent accord incitent les entreprises de la branche à, notamment, utiliser la méthode de l'arbre des causes afin de rechercher les éventuels facteurs ayant contribué à l'accident, d'en comprendre le scénario et de proposer des actions de prévention pour en éviter le renouvellement.

3.3

Implication des différentes parties prenantes

Les parties signataires rappellent que la mise en œuvre du présent accord sera d'autant plus efficace s'il bénéficie de l'implication de l'ensemble des acteurs concernés. La prévention des risques professionnels dans leur ensemble est l'affaire de tous.

3.3.1

L'employeur

L'employeur, dans le cadre de son obligation de sécurité, doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la santé physique et mentale des salariés.

L'employeur, par l'intermédiaire de tous les échelons hiérarchiques, communique sur cette préoccupation de la santé et la sécurité au travail auprès de l'ensemble du personnel.

Le personnel encadrant constitue, en ce sens, un acteur essentiel dans la diffusion et la mise en œuvre concrète de la prévention en entreprise. L'employeur se conforme aux obligations prescrites par la législation en vigueur en matière de santé et de sécurité au travail, tout en s'efforçant d'atteindre des objectifs plus ambitieux. Outre des actions de prévention des risques professionnels, il réalise des actions d'information et de formation et met en place une organisation et des moyens adaptés. L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement de circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Il veille notamment à la mise en place des mesures de protection collectives et leur bon usage ainsi qu'au port des Équipements de Protection Individuelle (EPI) adaptés au poste de travail (chaussures de sécurité, gants, vêtement de travail, masque, lunettes,...).

3.3.2 Les salariés et leurs représentants

Les parties signataires rappellent que chaque salarié est également acteur de la prévention. Il lui incombe, dans le cadre des instructions qu'il reçoit, de prendre soin de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou omissions au travail. Dans les entreprises assujetties à l'obligation d'établir un règlement intérieur, les instructions de l'employeur sont données dans les conditions prévues au règlement intérieur. Il est également rappelé aux employeurs que chaque salarié, pour intégrer les consignes orales et écrites, doit maîtriser le socle de compétences et de connaissances, considéré par la branche, comme une des formations prioritaires. L'employeur s'appuiera sur les instances représentatives du personnel pour la prise de décision en matière de santé au travail ainsi que dans le suivi de la mise en œuvre de ces décisions et dans l'évaluation qui en est faite. Cette concertation renforcera la pertinence des décisions prises et leur appropriation par les salariés.

3.3.3 Les autres parties prenantes

Outre le rôle de la FNB pour obtenir de l'aide dans sa démarche de prévention, l'employeur pourra s'appuyer sur les parties prenantes suivantes :

- les services de santé au travail, les CARSAT - CRAM, l'ARACT,
- tout autre intervenant en prévention des risques professionnels.

Les entreprises sont également invitées à leur niveau à prendre des contacts réguliers avec les fournisseurs, les entreprises extérieures intervenant au sein de l'entreprise et les clients (CHR, clients nationaux,...), notamment pour :

- améliorer les conditions d'exercice des emplois en vue de diminuer les risques professionnels,
- et élaborer les documents obligatoires (protocole de sécurité, etc.).

3.4 Détermination de l'exposition des salariés aux facteurs de risques professionnels dans la branche des Distributeurs Conseils Hors Domicile

En application de l'article L. 4163-2 du code du travail, les signataires du présent accord ont établi, sur la base des travaux paritaires réalisés avec AG2R Primavita et le cabinet Didacthem, un mode d'emploi de prévention des risques professionnels applicable aux entreprises de la branche, déterminant, en fonction des situations de travail, l'exposition des salariés aux facteurs de risques professionnels visés à l'article 3.1, via un tableau et des données présentées en annexe.

Les partenaires sociaux constatent qu'au regard de la liste des facteurs concernés et des seuils définis par la réglementation en vigueur à la date de signature du présent accord, il n'a pas été identifié dans la branche de facteurs de risques professionnels imposant de déclaration en application de l'article L. 4163-1 du code du travail. Pour autant, les partenaires sociaux rappellent leur souhait de mise en place d'une politique forte en matière de prévention des risques professionnels.

Le mode d'emploi de prévention des risques professionnels, en annexe au présent accord, a pour objectifs :

- d'identifier les situations d'exposition aux facteurs de risques professionnels, étant précisé qu'il a été choisi paritairement de réaliser l'étude par tâche pour intégrer la diversité des organisations,
- de hiérarchiser les mesures de prévention permettant aux entreprises d'initier et guider les mesures de prévention à mettre en œuvre par la suite.

Le diagnostic de branche a été conduit sur l'ensemble des tâches présentes dans l'activité des Distributeurs Conseils Hors Domicile.

Les signataires du présent accord sont conscients que certains salariés notamment de la filière logistique qui représentent, selon le rapport de branche 2012, confirmé par le rapport de branche 2017, plus de 50 % des effectifs de la branche, sont exposés aux deux facteurs de risques professionnels - port de charges lourdes et vibrations - qui n'entrent pas dans le C2P au regard de la législation en vigueur à la date de la signature du présent accord.

En revanche ne sont pas concernés le personnel administratif et les salariés de la filière commerciale.

L'employeur qui applique cet accord et ce mode d'emploi de prévention des risques professionnels en annexe ne peut se voir appliquer la pénalité mentionnée au II de l'article L. 4163-16 du Code du travail.

Si une entreprise ne souhaite pas appliquer le mode d'emploi de prévention des risques professionnels pour une ou plusieurs situations données, elle en a la possibilité, sous réserve toutefois que sa propre évaluation ne soit pas en contradiction avec l'accord. Elle doit, dans ce cas, en informer les représentants du personnel et la CARSAT en indiquant les particularités dans l'évaluation des risques qui lui sont propres qui justifient que le mode d'emploi conventionnel ne soit pas appliqué.

Article 4

Mise en œuvre d'une politique de prévention

Les signataires du présent accord rappellent que la prévention des risques professionnels correspond à l'ensemble de dispositions collectives ou individuelles prises pour empêcher l'apparition, l'aggravation, ou les conséquences à long terme d'une situation de danger lié au travail effectué ou à son environnement.

Afin d'insuffler une dynamique de prévention efficace et pérenne, ils jugent comme prioritaires les axes suivants en application des articles D. 4162-2 et suivants du Code du travail :

4.1

Mesures tendant à l'adaptation et l'aménagement des postes de travail

4.1.1

Diffusion des outils de branche

Les partenaires sociaux de la branche s'engagent à diffuser les outils d'analyse élaborés pour aider les entreprises à adapter et aménager les postes de travail.

Par ailleurs, les présentes dispositions et les outils seront mis en ligne, à l'initiative de la délégation patronale, sur le site internet de la FNB et de l'Observatoire des métiers de la branche, afin d'en assurer la promotion auprès des entreprises de la branche.

En complément, la FNB met à disposition des entreprises adhérentes d'autres informations sur la prévention des risques professionnels, l'amélioration des conditions de travail et les formations spécifiques (bonnes pratiques, guides,...).

⇒ Objectif : diffusion des outils de branche auprès de 70 % des entreprises de la branche d'ici la fin de l'application de l'accord.

⇒ Indicateurs :

m nombre de communications portant sur le sujet,

m nombre d'entreprises déclarant avoir eu connaissance de cet accord.

4.1.2

Autres mesures

Par ailleurs, les entreprises de la branche sont incitées à étudier l'impact de leur organisation de l'exploitation logistique sur la santé-sécurité, les conditions de travail des salariés et l'efficacité de l'activité. Pour les aider, une étude réalisée par l'Observatoire des métiers de la branche sur la supply chain est consultable en ligne.

Dans la partie «descriptif et analyse des tâches» du mode d'emploi de branche (en annexe), l'employeur trouvera, pour chaque tâche analysée, des axes de prévention à envisager (sans que cette liste soit exhaustive) afin de prévenir, réduire voire supprimer les risques professionnels.

À titre d'exemple, pour la tâche «livraison chez le client et récupération des vides», sont décrits les axes de prévention portant sur l'équipement et l'entretien du camion (équipements de systèmes de sécurité et d'aide à la conduite,...) ainsi que ceux relatifs à l'optimisation et la sécurisation de la livraison chez le client (matériel de manutention, chauffage, outils spécifiques d'aide à la descente des fûts en cave,...).

4.2

Mesures tendant à la réduction de la poly exposition

Face à des situations de travail exposant un ou plusieurs salariés à plusieurs facteurs de risques professionnels, seront recherchées en priorité les actions permettant de supprimer ou de réduire l'exposition à plusieurs facteurs en même temps.

Lors de l'achat et/ou le renouvellement de matériel et des travaux de rénovation, aménagement, agrandissement ou de construction de nouveaux bâtiments seront pris en compte les objectifs de réduction de l'exposition aux facteurs de risques professionnels, de sécurité au travail et d'amélioration des conditions de travail.

À titre d'exemple, le facteur de vibrations mécaniques peut être réduit voire supprimé grâce à la réfection des sols en mauvais état et l'utilisation d'engins de dernière génération.

⇒ Objectif : réduction du facteur de risque vibrations mécaniques.

⇒ Indicateur : recensement des actions mises en place par les entreprises (nombre d'entrepôts et de surfaces extérieures ayant bénéficié d'une réfection de sol, achat de matériel,...)

4.3 Mesures tendant à l'amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel

4.3.1 Procédure d'accueil des nouveaux embauchés

Une attention particulière sera donnée à l'accueil des nouveaux embauchés ou des personnes nouvellement affectées sur un poste, quel que soit leur âge.

L'objectif est, d'une part, de fidéliser les nouveaux entrants et, d'autre part, de prévenir les risques professionnels, car certains salariés peuvent être plus exposés que d'autres.

Le principe est de mettre en place une procédure d'accueil renforcée qui permette de rencontrer le nouvel embauché lors de sa prise de fonction, aux fins de lui assurer :

- une présentation de l'entreprise, de son histoire, de ses produits et clients, de son contexte ;
- une présentation des métiers, et des évolutions possibles ;
- une présentation des risques correspondants à l'exercice de son métier et les moyens de les réduire, les équipements mis à sa disposition, le processus de travail, les gestes et postures appropriés ;
- une présentation des équipes par une visite de l'entreprise faite par la personne qui sera en accompagnement du nouvel entrant ;
- la remise des documents nécessaires et un livret d'accueil. Des modèles seront proposés et diffusés aux entreprises de la branche par le biais du site de l'Observatoire des métiers.

Les entreprises veilleront à ce que les nouveaux salariés embauchés exposés à une ou plusieurs situations de risques professionnels en particulier les salariés poly exposés, pendant leurs trois premiers mois d'activité dans l'entreprise puissent bénéficier d'un accompagnement par un salarié plus expérimenté volontaire et apte à transmettre les bonnes pratiques.

⇒ Objectif : au moins 80 % des embauches ou des nouvelles affectations sur des tâches comportant une exposition à une ou plusieurs situations de risques professionnels devront inclure une procédure d'accueil avec une sensibilisation à la prévention des risques professionnels.

⇒ Indicateurs : nombre de salariés concernés par une exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels sur l'ensemble des embauchés ou nouveaux affectés sur de nouvelles tâches et proportion de ces personnes ayant bénéficié de cette procédure d'accueil.

4.3.2 Échauffements avant le début du service et autres actions de prévention

Lorsque l'organisation impose des efforts physiques dès le début de la journée, il est souhaitable d'organiser un temps d'échauffement pour limiter les risques accrus d'atteintes musculaires ou articulaires, d'autant plus importants pour les charges lourdes.

Les partenaires sociaux préconisent d'organiser, sur le temps de travail, les modalités d'un temps de réveil musculaire avant la prise de poste.

Le médecin du travail pourra être consulté en amont sur les différentes modalités du réveil musculaire.

⇒ Objectif : au moins 20 entreprises sur la durée de l'accord organisent une action d'échauffement des collaborateurs avant la prise de services, avec un objectif de réduction des TMS et AT/MP.

⇒ Indicateur : recensement des actions mises en place par les entreprises (nombre de salariés ayant bénéficié d'un temps d'échauffement, impact sur taux sinistralité, gravité,...)

Les partenaires sociaux préconisent que les entreprises sensibilisent leurs salariés sur les bienfaits d'actions de prévention, pouvant être mises en œuvre au sein de leur structure (conseils de kinésithérapeute, ostéopathe, ...), valorisées / prises en charge par les complémentaires santé, ... ou toutes autres démarches ayant pour but d'améliorer le bien-être au travail.

4.3.3 Campagne d'information et de communication

Les entreprises sont incitées à mettre en place une communication interne au plus près des entrepôts pour informer, impliquer et motiver tous les collaborateurs de l'entreprise. Celle-ci communiquera par voie d'affichage au sein de chaque entreprise :

m les accidents du travail intervenus ;

m les propositions des instances représentatives du personnel, s'il en existe, et les réponses de la direction avec un plan d'actions.

Les parties encouragent également les employeurs de la branche à diffuser toute documentation relative à la pré-

vention de la santé - sécurité auprès de leurs salariés, par tout moyen à leur discrétion (affichage, distribution, intranet...).

À ce titre, les employeurs assureront notamment la diffusion du présent accord à l'ensemble du personnel de la branche. Ils en assurent la présentation aux instances représentatives du personnel lors de son entrée en vigueur. En outre et en application des dispositions de l'article D. 4162-3 du Code du travail, sera réalisée une information des salariés sur les mesures existantes de nature à permettre aux titulaires d'un compte professionnel de prévention d'affecter les points qui y sont inscrits au financement notamment d'une formation professionnelle ou du passage à temps partiel, ... en fonction du nombre de points cumulés.

4.4

Développement des compétences et des qualifications par l'accès à la formation professionnelle continue

Les parties signataires rappellent la nécessité de se former tout au long de la vie professionnelle, dans les domaines de la prévention et de la sécurité et d'opérer ainsi une adaptation constante des compétences des salariés dans ces domaines.

Outre une meilleure connaissance des facteurs de risques professionnels, la réduction de ces risques suppose que l'acquisition des gestes professionnels intègre la sécurité et l'apprentissage du travail en sécurité.

Doivent donc notamment être privilégiées les formations «Gestes et postures», «Prévention des Risques liés à l'Activité Physique - PRAP» et «Prévention aux addictions» qui ont pour objectif de permettre au salarié de participer à l'amélioration des conditions de travail de manière à réduire les risques d'accidents du travail ou de maladies professionnelles.

⇒ Objectif : Développement des compétences et des qualifications par l'accès à la formation professionnelle continue sur la durée de l'accord

m 150 nouveaux stagiaires en prévention aux addictions

m 250 nouveaux stagiaires en gestes et postures - PRAP

⇒ Indicateur : nombre de salariés de la branche formés sur ces thèmes (y compris formation à distance)

4.4.1

Développement de la formation de l'encadrement et des référents santé-sécurité

L'encadrement de proximité, en lien avec les moyens mis à sa disposition par l'employeur, veille à faire respecter l'application des règles de sécurité et participe à leur adaptation et à leur amélioration en fonction des contraintes du terrain.

Les entreprises veillent à former, à cet effet, à la gestion d'équipe et au management de la santé/sécurité au travail, les salariés en charge de l'encadrement de proximité, afin d'impulser une réelle démarche de management de prévention de la santé et de la sécurité des salariés.

Par ailleurs, les entreprises, quel que soit leur effectif, doivent privilégier la désignation d'un salarié comme référent sécurité, dans les conditions prévues par le code du travail et avec son accord. Ce référent «sécurité» veille au respect des normes de sécurité et contribue à prévenir les risques professionnels et à améliorer les conditions de travail, et ce en application de l'article L. 4644-1 du code du travail. Il est chargé de former et d'accompagner les encadrants de proximité dans la mise en œuvre de la politique de prévention.

Le salarié ainsi désigné par l'employeur bénéficie, à sa demande, d'une formation en matière de santé au travail, dans les conditions prévues au Code du travail.

⇒ Objectif : au moins 20 entreprises sur la durée de l'accord s'engagent sur la formation de l'encadrement de proximité.

⇒ Indicateurs :

m nombre de salariés formés,

m nombre de référents mis en place.

4.4.2

Transmission des savoirs et savoir-faire entre experts et novices

Les partenaires sociaux soulignent l'importance qu'ils attachent à la transmission des savoirs et savoir-faire sur la prévention et sécurité au travail.

Dans ce cadre, ils invitent à développer le parrainage entre opérateurs expérimentés et non/moins expérimentés, favorisant ainsi la prévention, en particulier des TMS auquel la profession est exposée.

L'entreprise doit permettre aux opérateurs novices de développer des savoir-faire opérationnels et savoir-être leur offrant la possibilité de développer leurs compétences et leur connaissance du terrain qui sont des facteurs déterminants de la préservation de la santé et de l'efficacité au travail.

Les entreprises sont également invitées à réfléchir en interne à des passerelles de reconversion de postes exposés vers des postes qui le sont moins.

L'employeur informera les représentants du personnel, s'il en existe, sur les modalités de ces passerelles, les besoins éventuels en formation ainsi que leurs éventuels impacts sur les conditions de travail des salariés concernés.

⇒ Objectif : au moins 20 salariés, sur la durée de l'accord, formés sur la transmission des savoirs et savoir-faire.

⇒ Indicateurs : nombre de salariés formés sur ce thème (y compris formation à distance).

Article 5

Pilotage et suivi de l'accord

Pour mener à bien ces mesures d'accompagnement ainsi que le suivi des indicateurs, la Commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation (CPPNIC) de la branche aura pour mission de réaliser le pilotage et le suivi de cet accord.

Des indicateurs relatifs aux risques professionnels seront intégrés au rapport de branche et/ou feront a minima l'objet d'une enquête dédiée.

La Commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation (CPPNIC) réalisera un point d'étape et un bilan sur les actions d'accompagnement mises en place, les indicateurs prévus par le présent accord et l'évolution de leurs résultats. Ce point pourra être réalisé dans le cadre de la réunion au cours de laquelle est présenté le rapport de branche.

Pour nourrir leurs réflexions, dans le cadre du suivi de l'application de cet accord et de la mission de recensement des accords d'entreprises de la branche de la Commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation (CPPNIC), les signataires invitent les entreprises de la branche à transmettre à la Fédération Nationale des Boissons, assurant le secrétariat de la branche, les accords signés sur ce thème : cppnic.dchd@fnb-info.fr

Cette commission est habilitée à s'entourer de l'aide d'experts (CNAMTS, INRS, ANACT, médecine du travail ou autre expert désigné et choisi par elle à la majorité des membres présents) afin de solliciter leurs avis techniques et leurs réflexions en tant que de besoin.

Article 6

Caducité

En cas de modifications de la législation rendant les dispositions du présent accord inapplicables, cet accord devient sans objet et donc caduc.

Article 7

Révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord pourra faire l'objet d'une demande de révision de tout ou partie des dispositions conformément aux dispositions légales. Toute demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception, demande accompagnée d'une motivation. Les négociations débiteront le plus rapidement possible avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord.

La dénonciation de l'accord peut intervenir, selon les formes prévues légalement, soit par lettre recommandée avec avis de réception adressée à l'ensemble des parties signataires. La dénonciation est précédée d'un préavis de 3 mois.

Article 8

Durée et date d'effet de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. Il prendra effet à compter de la date d'extension et au plus tôt 1^{er} janvier 2019.

Article 9

Formalités de dépôt

À l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du Travail, le présent accord sera déposé, d'une part, auprès des services du ministre chargé du travail en deux exemplaires : un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique, et d'autre part, auprès du Secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

Article 10

Demande d'extension

Les parties signataires conviennent d'effectuer, à l'initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues aux articles L. 2261-15 et suivants du Code du Travail relatives à la demande d'extension du présent accord.

Accord n° 2022-5 du 23 novembre 2022

[Étendu par arr. 22 mai 2023, JO 3 juin, applicable à compter du 31 déc. 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FGA CFDT ;

CFE CGC AGRO.

Dans le cadre de cet accord, les garanties et prescriptions édictées s'appliquent à l'ensemble des entreprises de la branche.

Aucune stipulation spécifique n'est édictée concernant les entreprises de moins de 50 salariés au regard tant de la structure des entreprises de la branche comprenant majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés que du thème visé par cet accord n'en nécessitant pas.

Article 1 Préambule

Article 1.1

Contexte et évolution législative en matière de santé & sécurité au travail en faveur de la prévention des risques professionnels

Il est rappelé que depuis le 1^{er} janvier 2019, l'obligation de conclure un accord ou un plan d'action en faveur de la prévention des effets de l'exposition à certains risques professionnels s'impose aux employeurs d'au moins cinquante salariés ainsi qu'aux entreprises appartenant à un groupe d'au moins cinquante salariés alternativement lorsque ces derniers, dans les conditions rappelées à l'article 2.2 : «Entreprises concernées» du présent accord :

- soit, emploient une proportion minimale de 25 % de l'effectif de salariés déclarés exposés au-delà des seuils fixés, à un ou plusieurs des six facteurs de risques retenus pour le Compte Personnel de Prévention (C2P), les facteurs de risques liés aux contraintes physiques n'imposant plus la conclusion d'un accord collectif en la matière,
- soit, ont un risque de sinistralité au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles supérieur à 0,25, indice égal au rapport, pour les trois dernières années connues, entre le nombre d'accidents et de maladies professionnelles imputés à l'employeur, à l'exclusion des accidents de trajet défini à l'article L. 411-2 du code de la sécurité sociale, et l'effectif de l'entreprise défini à l'article R. 130-1 du code de la sécurité sociale.

Il est également rappelé qu'au travers des accords antérieurs, et notamment l'accord 2018/9 relatif à la prévention des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et à l'amélioration efficace et durable des conditions de travail les partenaires sociaux de la branche ont impulsé une dynamique forte de prévention des risques professionnels et que les conclusions de l'étude paritaire, menée en 2014, visant à réaliser un diagnostic des expositions avec audit des postes et mesures au regard des seuils de pénibilité conduit auprès de différentes entreprises représentatives, ayant abouti à la mise à disposition des entreprises d'une méthodologie d'évaluation des risques professionnels (en annexe), d'outils et d'un guide de prévention des risques sont toujours valables.

En outre, la branche a régulièrement poursuivi ses travaux en la matière, notamment à travers les actions suivantes réalisées depuis 2018 :

- Renforcement des actions de formation en faveur de la prévention des risques professionnels tel qu'il ressort du diagnostic ci-réalisé (cf. article 1.2) ;
- Mise à disposition sur le site de l'Observatoire des métiers de la branche d'un programme d'actions de formation ciblées en vue d'améliorer les conditions de travail des salariés ;
- Révision de la classification des emplois en 2021 et de l'accord sur la formation professionnelle en 2020 ;
- Poursuite des travaux avec la CNAMTS et les CARSAT avec la signature d'une Convention Nationale d'Objectifs (CNO) le 1^{er} septembre 2021 ;
- Renforcement des communications ciblées en matière de santé et sécurité au travail, notamment sur le site de l'Observatoire des Métiers et des Qualifications de la branche des DCHD (lien vers thématique santé-sécurité au travail) ;
- Mise en place d'une cellule de crise paritaire et réalisation d'un guide d'aide aux entreprises pour prévenir la propagation du coronavirus «Prévenir la propagation du coronavirus : protection des salariés et reprise d'activités».
- Réalisation, en partenariat avec l'OPCO Mobilités d'une étude Diagnostic de situation - branche des Distributeur Conseil Hors Domicile (DCH) relative à l'impact de la crise Covid-19 sur les entreprises et salariés de la branche.

Par ailleurs, les discussions menées depuis septembre 2022 avec les partenaires sociaux s'inscrivent dans un contexte de sortie de crise sanitaire ainsi que dans le cadre de la prise en compte des nouvelles mesures issues de la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail visant notamment le renforcement du suivi de la santé des salariés (le rendez-vous de liaison, la visite de mi-carrière, la Convention de Rééducation Professionnelle en Entreprise ou CRPE, le passeport prévention, ou encore la prévention des violences sexuelles et à caractère sexistes etc.) ; et au travers de laquelle les services de santé au travail (SST) deviennent les services de prévention et de santé au travail (SPST) et dont les missions sont étendues (évaluation et prévention des risques professionnels, actions de promotion de la santé sur le lieu de travail, campagnes de vaccination et de dépistage, conseils en matière de conditions de télétravail...).

C'est donc dans ce contexte global, qu'au terme de l'accord 2018/9 et du bilan des actions mises en œuvre sur les 3 dernières années, les partenaires sociaux de la branche ont souhaité réitérer leur volonté de placer au cœur de leurs priorités les actions suivantes :

- l'identification, via l'outil de diagnostic de branche, de l'exposition aux risques professionnels ;
- la mise en œuvre d'une politique opérationnelle dynamique et durable de réduction et de prévention des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels identifiés comme prédominants dans le secteur (cf. article 3.4 du présent accord) ;
- l'introduction d'actions en faveur de la prévention des risques psychosociaux, révélés notamment lors des périodes de crise sanitaire et de confinement ;
- l'amélioration de la qualité de vie au travail visant la poursuite des efforts de la branche pour attirer, valoriser et fidéliser les salariés tout au long de leur vie professionnelle.

Article 1.2

Diagnostic de branche relatif à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration efficace et durable des conditions de travail

Le dernier rapport de branche démontre que 62 % des salariés de la Profession occupent un poste dans la filière logistique (livreur, préparateur de commandes,...). Il s'agit de la filière la plus sensible à l'exposition aux risques professionnels et aux accidents de travail.

En effet, les livraisons auprès des établissements de la consommation hors domicile (Cafés - Hôtels - Restaurants, association, cantines scolaires...) engendrent, pour les salariés de cette filière, un nombre important de manutentions manuelles de charges lourdes.

En outre, les livraisons de ces produits pondéreux, dont le packaging est déterminé par les industriels au regard des modes de consommation et de facteurs économiques, se font dans des lieux relativement accidentogènes (descente en cave, chez le client, avec peu voire pas de moyens de manutention adaptés).

Depuis longtemps, la question de la prévention de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels comme celui du port de charges lourdes, est traitée de manière transverse au sein de la filière, à savoir avec les industriels de la boisson et les clients Cafés - Hôtels - Restaurants.

Les dernières rencontres ou sollicitations avec ces acteurs ont ainsi permis de :

- diffuser, via la communication opérée par la FNB et les services apportés par les entreprises de la branche auprès de leurs clients CHR, les axes de prévention édictées par la CNAMTS, notamment sur la sécurisation de la descente en réserve/cave, concernant non seulement le personnel de l'établissement mais aussi les salariés de la branche des DCHD livrant en zone de stockage,
- poursuivre les démarches sur les fûts de 50 litres, initiées dès 2013 pour réduire le port manuel de charges lourdes et d'annoncer aux salariés de la branche que certains brasseurs s'engageaient à une disparition de ces formats de fûts dès 2019. En 2022, les fûts de 50 litres ont quasiment disparu et les travaux se poursuivront au cas par cas.
- d'entamer des réflexions sur la prévention du risque de décès dû à la présence de CO₂ en cave, notamment via l'utilisation du détecteur CO₂. La plupart des nouvelles installations se font avec la mise en place d'un détecteur. Depuis 2019, un travail est réalisé avec les brasseurs de façon à ajouter aux cahiers des charges des installations la mise en place d'un détecteur CO₂.

Par ailleurs, la mise en place du Compte Personnel de Prévention C2P a permis de renforcer les démarches d'identification, de réduction et de prévention des facteurs de risques ; notamment avec la mise en place d'une véritable politique d'accompagnement des entreprises de la branche, par le moyen d'une large diffusion de guides et outils de branche (sur les sites internet de la FNB et de l'Observatoire des métiers de la branche, à l'occasion des réunions et commissions sur ce thème, également en région, ...) et par le moyen de la formation en matière de santé et sécurité des salariés.

Ainsi, entre 2018 et 2021, c'est plus de 20 % des effectifs de la branche qui ont bénéficié d'une formation, financée au titre de la contribution conventionnelle de la formation professionnelle, dédiée à la prévention de la santé-sécurité

au travail :

- 922 salariés ont été formés ou sensibilisés au management de la santé et sécurité au travail (webinaires, formations accompagnées de la diffusion d'informations, d'outils et de mises en pratique de leur utilisation, etc...) et à la Prévention des risques liés à l'activité physique ;
- 1633 salariés ont suivi des formations Ergonomie, Gestes & Postures, Prévention des TMS ;
- 93 salariés ont suivi une formation Gestion des risques liés aux addictions ;
- 101 salariés ont bénéficié d'une formation sécurité routière et écoconduite.

Ces démarches de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail s'inscrivent par ailleurs dans les exigences fixées par le référentiel du label RSE de la profession, porté par la Fédération Nationale des Boissons (FNB). À fin 2021, plus de 1/3 tiers des sites adhérents à la FNB sont labellisés et 11 % des salariés représentés par la FNB ont bénéficié d'au moins 1 journée de formation à la démarche.

Afin que les bonnes pratiques liées à la santé et sécurité des salariés soient transmises aux nouveaux embauchés dès le début de leur parcours professionnel, les partenaires sociaux recommandent notamment de mettre en place une procédure d'accueil des nouveaux embauchés incluant cette thématique. Selon le rapport de branche Ed. 2021 :

- 76 % des entreprises interrogées, proposent un parcours d'accueil aux nouveaux embauchés,
- 37 % des entreprises interrogées déclarent qu'un entretien de suivi a été réalisé dans les 6 mois après l'embauche.
- 61 % des entreprises interrogées ont nommé un référent pour accueillir et accompagner les nouvelles recrues.

Enfin, la Fédération Nationale des Boissons (FNB) poursuit ses partenariats noués avec la CNAMTS, l'INRS, et des CARSAT pour la mise en place d'outils et/ou de groupes de travail sur le thème de la prévention des risques professionnels (protocole de sécurité, brochures de prévention des risques professionnels à destination de la Profession, co-financement de matériels ou infrastructures ...).

L'ensemble de ces actions et l'implication de chacun, employeurs et salariés, ont contribué au constat selon lequel la part des salariés de la branche concernés par un accident du travail ou une maladie professionnelle a baissé de moitié en passant de 9.5 % en 2015 à 4.6 % en 2021 (données issues de la CNAM).

Ainsi, sur la base du bilan réalisé des actions mises en œuvre et de la sinistralité dans la profession, les partenaires sociaux, signataires du présent accord, confirment que les efforts de prévention des risques professionnels et la préservation de la santé et sécurité des salariés doivent être poursuivis et réitèrent leur volonté d'accompagner les entreprises et salariés de la branche sur ce thème

Article 2

Champ d'application et positionnement de l'accord

Article 2.1

Positionnement de l'accord de la branche

Les partenaires sociaux de la branche, signataires du présent accord, estiment que la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels relève du ressort de la branche.

Le présent accord de branche s'impose aux entreprises relevant du champ d'application de la branche.

La convention ou l'accord d'entreprise conclu postérieurement à cet accord ne peut comporter des stipulations différentes de celles qui lui sont applicables en vertu de cet accord, sauf lorsque la convention ou l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

Article 2.2

Entreprises concernées

Cet accord est applicable à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile (IDCC : 1536), quelle que soit leur taille et quelle que soit la proportion de salariés exposés aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail.

En effet, la branche souhaite non seulement continuer à diffuser et mettre à disposition de l'information et des outils sur ses différents sites afin d'impliquer les entreprises du secteur mais également continuer à créer l'impulsion en encourageant les entreprises à prendre les mesures énumérées ci-dessous quelle que soit la taille de leur structure.

Les entreprises et groupes de moins de 50 salariés, qui, pour rappel, ne sont pas tenues de conclure un accord collectif ou d'établir un plan d'action sur ces thèmes, sont invitées également, par les signataires du présent accord, au travers d'une démarche volontaire, à s'approprier et à décliner les actions proposées dans l'accord de branche, au moyen d'une concertation avec toutes les parties prenantes de l'entreprise pouvant passer notamment par la négociation d'entreprise / la rédaction d'un plan d'action.

En application de l'article L. 4162-1 du code du travail, les dispositions de l'accord de branche permettent de couvrir les entreprises dont l'effectif comprend au moins cinquante salariés et est inférieur à trois cents salariés ou appar-

tenant à un groupe au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail dont l'effectif est inférieur à trois cents salariés. Ainsi, il est important de rappeler que les entreprises ou les groupes (au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail), dont l'effectif est d'au moins 300 salariés, ont l'obligation, même en cas d'existence d'un accord de branche étendu, de conclure un accord collectif ou, à défaut d'accord attesté par un procès-verbal de désaccord dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux ou dans lesquelles une négociation a été engagée dans les conditions prévues par le Code du travail, d'établir un plan d'action à leur niveau, qui pourra s'appuyer sur la démarche entreprise au sein de la branche.

Article 3

Diagnostic et identification des situations de risques professionnels dans la branche

Afin de faciliter et rendre plus cohérente et plus sûre la démarche d'évaluation obligatoire pour toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille, dans le cadre des dispositions relatives à la prévention des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et au Compte Professionnel de Prévention (C2P), l'accord rappelle la méthodologie à adopter pour déterminer les modalités de recensement des salariés exposés aux facteurs de risques professionnels.

3.1

Facteurs de risques professionnels dans la branche

Les facteurs de risques professionnels sont définis à l'article L. 4161-1 du code du travail comme suit :

1^o «Des contraintes physiques marquées :

- a) Manutentions manuelles de charges ;
- b) Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ;
- c) Vibrations mécaniques ;

2^o Un environnement physique agressif :

- a) Agents chimiques dangereux, y compris les poussières et les fumées ;
- b) Activités exercées en milieu hyperbare ;
- c) Températures extrêmes ;
- d) Bruit ;

3^o Certains rythmes de travail :

- a) Travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-2 à L. 3122-5 ;
- b) Travail en équipes successives alternantes ;
- c) Travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte.»

L'ensemble de ces facteurs a été examiné dans l'audit réalisé par la branche (cf. annexe intégrant le diagnostic).

Ainsi, seuls certains facteurs ont été identifiés comme réellement présents dans la branche (Cf. annexe), étant précisé, qu'au regard de la liste des facteurs concernés et des seuils définis par la réglementation en vigueur à la date de signature du présent accord, aucun de ces facteurs identifiés n'entrent dans ceux visés par les articles L. 4163-1 et suivants du code du travail ouvrant des droits au titre d'un compte professionnel de prévention (C2P).

3.2

Rappel sur la démarche globale d'évaluation des risques professionnels

En application notamment des articles L. 4121-3 et suivants du code du travail, il est rappelé que tout employeur, quelle que soit la taille de sa structure, est tenu de procéder à une évaluation des risques professionnels au sens large (risques dus aux machines et aux outils, risque électrique, risque routier, risques psycho-sociaux, ...) dans chaque unité de travail et doit en retranscrire les résultats dans le Document Unique d'Évaluation des Risques professionnels (DUERP) devant faire à minima l'objet d'une mise à jour annuelle.

Cette évaluation des risques sert de repère à l'employeur pour apprécier les risques professionnels auxquels chaque salarié est exposé. En effet, le DUERP, à conserver au moins pendant 40 ans (Cf. article L. 4121-3-1 V A du code du travail), comporte un inventaire des risques présents dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement.

La notion d'unité de travail doit être étudiée au sens large :

— Elle peut recouvrir les situations très diverses d'organisation du travail. Son champ peut s'étendre d'un poste de travail, à plusieurs types de postes occupés par les travailleurs ou à des situations de travail présentant les mêmes caractéristiques.

— D'un point de vue géographique, l'unité de travail ne se limite pas forcément à une activité fixe, mais peut aussi

bien couvrir des lieux différents (manutention, transport, ...).

L'employeur doit consigner, en annexe du DUERP, les données collectives utiles à l'évaluation des expositions individuelles aux facteurs de risques, notamment à partir de l'identification de situations types d'exposition, ainsi que la proportion de salariés exposés aux facteurs de risques professionnels au-delà des seuils fixés par décret en application de l'article L. 4163-1 du code du travail.

L'employeur se servira des éléments de la branche décrits ci-dessous et en annexe pour réaliser cette évaluation.

La traçabilité individuelle de l'exposition est en cohérence avec la démarche globale d'évaluation des risques professionnels en fonction du ou des postes occupés par le travailleur en cours d'année et des situations de travail associées.

Malgré toutes les mesures de prévention mises en place, un accident du travail peut survenir. Les signataires du présent accord incitent les entreprises de la branche à, notamment, utiliser la méthode de l'arbre des causes afin de rechercher les éventuels facteurs ayant contribué à l'accident, d'en comprendre le scénario et de proposer des actions de prévention pour en éviter le renouvellement.

Les employeurs tiendront le DUERP à la disposition des salariés, anciens salariés ainsi que de toute personne ou instance pouvant justifier d'un intérêt à y avoir accès, conformément aux dispositions de l'article L. 4121-3-1 V A du code du travail.

3.3

Implication des différentes parties prenantes

Les parties signataires rappellent que la prévention des risques professionnels dans leur ensemble est l'affaire de tous.

3.3.1

L'employeur

L'employeur, dans le cadre de son obligation de sécurité, doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et santé physique et mentale des salariés.

Il appartient à l'employeur, par l'intermédiaire de tous les échelons hiérarchiques, d'impulser une véritable culture de la prévention et de la santé au travail et de la transmettre à l'ensemble du personnel.

Le personnel encadrant constitue, en ce sens, un vecteur de la culture prévention.

L'employeur se conforme aux obligations prescrites par la législation en vigueur en matière de santé et de sécurité au travail, tout en s'efforçant d'atteindre des objectifs plus ambitieux. Outre des actions de prévention des risques professionnels, il réalise des actions d'information et de formation et met en place une organisation et des moyens adaptés. Il veille également à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des situations de travail.

Il adapte notamment les mesures de protection collectives en fonction des unités de travail et s'assure de leur bon usage ; de même qu'il s'assure que les Équipements de Protection Individuelle (EPI) sont adaptés au poste de travail (chaussures de sécurité, gants, vêtement de travail, masque, lunettes, ...)

3.3.2

Les salariés et leurs représentants

Les parties signataires rappellent que chaque salarié est également acteur de la prévention. Il lui incombe, dans le cadre des instructions ou consignes qu'il reçoit, de prendre soin de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou omissions au travail. Dans les entreprises assujetties à l'obligation d'établir un règlement intérieur, les instructions de l'employeur sont données dans les conditions prévues au règlement intérieur.

Il est également rappelé aux employeurs qu'il convient de veiller à ce que les salariés maîtrisent le socle de compétences et de connaissances, considéré par la branche, comme une des formations prioritaires, permettant une compréhension et une intégration optimale des consignes orales ou écrites qui sont données.

L'employeur s'appuiera sur les instances représentatives du personnel et les référents que celles-ci désignent pour la prise de décision en matière de santé au travail ainsi que dans le suivi de la mise en œuvre de ces décisions et dans l'évaluation qui en est faite. Cette concertation renforcera la pertinence des décisions prises et leur appropriation par les salariés.

Dans le cadre du dialogue social dans l'entreprise, le comité social et économique et sa commission santé, sécurité et conditions de travail, s'ils existent, apportent leur contribution à l'évaluation des risques professionnels dans l'entreprise ; et ce en application du 1° de l'article L. 2312-9 du code du travail. Le comité social et économique est consulté sur le document unique d'évaluation des risques professionnels et sur ses mises à jour en application de l'article L. 4121-3 du code du travail.

Enfin, le ou les salarié(s) compétent(s) désigné(s) par l'employeur pour s'occuper des activités de protection et de

prévention des risques professionnels de l'entreprise, dit aussi «réfèrent santé-sécurité» peut également contribuer à l'évaluation des risques professionnels.

3.3.3

Les autres parties prenantes

Outre l'appui et l'accompagnement de la FNB dans sa démarche de prévention, l'employeur pourra s'appuyer sur les parties prenantes expertes suivantes :

- les services de prévention et de santé au travail (SPST), les CARSAT - CRAM, l'ARACT,
- tout autre intervenant en prévention des risques professionnels.

Le service de prévention et de santé au travail (SPST) peut, dans ce cadre, participer à l'évaluation et la prévention des risques professionnels dans l'entreprise. Le DUERP lui est transmis par l'employeur à chaque mise à jour (article L. 4121-3-1 VI du code du travail).

Les entreprises sont également invitées à leur niveau à prendre des contacts réguliers avec les fournisseurs, les entreprises extérieures intervenant au sein de l'entreprise et les clients (CHR, clients nationaux, ...), notamment pour :

- améliorer les conditions d'exercice des emplois en vue de diminuer les risques professionnels,
- et élaborer les documents obligatoires (protocole de sécurité, etc.).

3.4

Détermination de l'exposition des salariés aux facteurs de risques professionnels dans la branche des Distributeurs Conseils Hors Domicile

En application de l'article L. 4163-2 du code du travail, les signataires du présent accord ont établi un mode d'emploi de prévention des risques professionnels applicable aux entreprises de la branche, déterminant, en fonction des situations de travail, l'exposition des salariés aux facteurs de risques professionnels visés à l'article 3.1, via un tableau et des données présentées en annexe.

Les partenaires sociaux constatent qu'au regard de la liste des facteurs concernés et des seuils définis par la réglementation en vigueur à la date de signature du présent accord, il n'a pas été identifié dans la branche de facteurs de risques professionnels imposant de déclaration en application de l'article L. 4163-1 du code du travail. Pour autant, les partenaires sociaux rappellent leur souhait de mise en place d'une politique forte en matière de prévention des risques professionnels.

Le mode d'emploi de prévention des risques professionnels, en annexe au présent accord, a pour objectifs :

- d'identifier les situations d'exposition aux facteurs de risques professionnels, étant précisé qu'il a été choisi paritairement de réaliser l'étude par tâche pour intégrer la diversité des organisations,
- de hiérarchiser les mesures de prévention permettant aux entreprises d'initier et guider les mesures de prévention à mettre en œuvre par la suite.

Le diagnostic de branche a été conduit sur l'ensemble des tâches présentes dans l'activité des Distributeurs Conseils Hors Domicile.

Les signataires du présent accord sont conscients que certains salariés, notamment de la filière logistique qui représentent 62 % des effectifs de la branche, sont exposés aux deux facteurs de risques professionnels - le port de charges lourdes et les vibrations mécaniques - qui n'entrent pas dans le C2P au regard de la législation en vigueur à la date de la signature du présent accord.

L'employeur qui applique cet accord et ce mode d'emploi de prévention des risques professionnels en annexe ne peut se voir appliquer la pénalité mentionnée au II de l'article L. 4163-16 du Code du travail.

Si une entreprise ne souhaite pas appliquer le mode d'emploi de prévention des risques professionnels pour une ou plusieurs situations données, elle en a la possibilité, sous réserve toutefois que sa propre évaluation ne soit pas en contradiction avec l'accord. Elle doit, dans ce cas, en informer les représentants du personnel et la CARSAT en indiquant les particularités dans l'évaluation des risques qui lui sont propres qui justifient que le mode d'emploi conventionnel ne soit pas appliqué.

Article 4

Mise en œuvre d'une politique de prévention

Les signataires du présent accord rappellent que la prévention des risques professionnels correspond à l'ensemble de dispositions collectives ou individuelles prises pour empêcher l'apparition, l'aggravation, ou les conséquences à long terme d'un risque lié au travail effectué ou à son environnement.

Afin d'encourager une dynamique de prévention efficace et régulière, ils jugent comme prioritaires les axes suivants en application des articles D. 4162-2 et suivants du Code du travail :

4.1 Mesures tendant à l'adaptation et l'aménagement des postes de travail

4.1.1 Diffusion des outils de branche

Les partenaires sociaux de la branche s'engagent à diffuser les outils d'analyse élaborés pour aider les entreprises à adapter et aménager les postes de travail.

Par ailleurs, les présentes dispositions et les outils sont mis en ligne sur le site internet de la FNB et de l'Observatoire des métiers de la branche, afin d'en assurer la promotion auprès des entreprises et des salariés de la branche.

En complément, la FNB et l'Observatoire des métiers de la branche DCHD mettent à disposition des entreprises adhérentes diverses autres dispositifs relatifs à la prévention des risques professionnels, l'amélioration des conditions de travail et à la prévention des risques psychosociaux (bonnes pratiques, guides, méthodes, programmes de formation etc. ...) permettant de faciliter la mise en œuvre concrète de mesures d'adaptation et d'aménagement de postes.

Les entreprises de la branche sont ainsi incitées à étudier l'impact de leur organisation de travail, notamment de la filière logistique, sur la santé, la sécurité, les conditions de travail des salariés et l'efficacité recherchée de l'activité.

Pour les aider, une étude réalisée par l'Observatoire des métiers de la branche sur la supply chain est consultable sur le site internet de l'Observatoire des métiers de la branche.

Dans la partie «descriptif et analyse des tâches» du mode d'emploi de branche (en annexe), l'employeur trouvera, pour chaque tâche analysée, des axes de prévention à envisager (sans que cette liste soit exhaustive) afin de prévenir, réduire voire supprimer les risques professionnels.

À titre d'exemple, pour la tâche «livraison chez le client et récupération des vides», sont décrits les axes de prévention portant sur l'équipement et l'entretien du camion (équipements de systèmes de sécurité et d'aide à la conduite, ...) ainsi que ceux relatifs à l'optimisation et la sécurisation de la livraison chez le client (matériel de manutention, échauffement, outils spécifiques d'aide à la descente des fûts en cave, ...).

— Objectif : diffusion des outils de branche auprès de 70 % des entreprises de la branche d'ici 3 ans.

— Indicateur : nombre de communications portant sur ces sujets, nombre de visites des pages du site de l'Observatoire des Métiers, trafic et taux de lecture des espaces de communication digitale dédiée à cette thématique.

4.2 Mesures tendant à la réduction de la poly exposition

Par ailleurs, face à des situations de travail exposant un ou plusieurs salariés à plusieurs facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1, seront recherchées en priorité les actions permettant de supprimer ou de réduire l'exposition à plusieurs facteurs en même temps.

Lors de l'achat et/ou le renouvellement de matériel et des travaux de rénovation, aménagement, agrandissement ou de construction de nouveaux bâtiments, seront pris en compte les objectifs de réduction de l'exposition aux facteurs de risques professionnels, de sécurité au travail et d'amélioration des conditions de travail.

À titre d'exemple, le facteur de vibrations mécaniques peut être réduit voire supprimé grâce à la réfection des sols en mauvais état et/ou l'utilisation d'engins de dernière génération.

— Objectif : réduction du facteur de risque vibrations mécaniques.

— Indicateur : recensement des actions mises en place par les entreprises (nombre d'entrepôts et de surfaces extérieures ayant bénéficié d'une réfection de sol, achat de matériel, ...)

4.3 Mesures tendant à l'amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel

4.3.1 Transmission de savoirs et procédure d'accueil des nouveaux embauchés

Une attention particulière est donnée à l'accueil des nouveaux embauchés ou des personnes nouvellement affectées sur un poste, quel que soit leur âge.

L'objectif est, d'une part, de fidéliser les nouveaux entrants et, d'autre part, de prévenir les risques professionnels, car certains salariés peuvent être plus exposés que d'autres.

Le principe est de mettre en place une procédure d'accueil renforcée qui permette de rencontrer le nouvel embauché lors de sa prise de fonction, aux fins de lui assurer :

- une présentation de l'entreprise, de son histoire, de ses produits et clients, de son contexte ;
- une présentation des métiers, et des évolutions possibles ;
- une présentation des risques correspondants à l'exercice de son métier, y compris des risques psychosociaux, et

les moyens adaptés de les combattre, les équipements mis à sa disposition, le processus de travail, les gestes et postures appropriés, les droits et procédures d'alertes ;

— une présentation des équipes par une visite de l'entreprise faite par la personne qui sera en accompagnement du nouvel entrant ;

— la remise des documents nécessaires et un livret d'accueil. Des modèles sont proposés et diffusés aux entreprises de la branche par le biais du site de l'Observatoire des métiers.

Les entreprises veilleront à ce que les nouveaux salariés embauchés exposés à une ou plusieurs situations de risques professionnels en particulier les salariés poly exposés, pendant leurs trois premiers mois d'activité dans l'entreprise puissent bénéficier d'un accompagnement par un salarié plus expérimenté volontaire et apte à transmettre les savoirs et les bonnes pratiques.

— Objectif : au moins 80 % des embauches ou des nouvelles affectations de poste de travail doivent inclure une procédure d'accueil avec une sensibilisation à la prévention des risques professionnels incluant les risques psychosociaux.

— Indicateur : proportion du nombre de nouveaux embauchés ou nouveaux affectés à un poste de travail différent ayant bénéficié de cette procédure d'accueil.

4.3.2

Échauffements avant le début du service et autres actions de prévention

Lorsque l'emploi exercé impose des efforts physiques dès le début de la journée, il est souhaitable d'organiser un temps d'échauffement pour limiter les risques accrus d'atteintes musculaires ou articulaires, d'autant plus importants pour les charges lourdes.

Les partenaires sociaux préconisent aux entreprises d'organiser, sur le temps de travail, les modalités d'un temps de réveil musculaire avant la prise de poste et de désigner un référent Eveil échauffement musculaire.

Le médecin du travail pourra être consulté en amont sur les différentes modalités du réveil musculaire.

— Objectifs :

- tous les 3 ans, au moins 30 % des entreprises ont désigné un référent Eveil échauffement musculaire, le but étant d'entraîner une réduction des TMS et AT/MP.
- 100 % des référents Eveil échauffement musculaire ont bénéficié d'une formation appropriée.

— Indicateurs :

- nombre d'entreprises ayant désigné un référent Eveil échauffement musculaire ;
- nombre de référents ayant bénéficié de la formation.

Les partenaires sociaux préconisent que les entreprises sensibilisent leurs salariés sur les bienfaits d'actions de prévention, pouvant être mises en œuvre au sein de leur structure (conseils de kinésithérapeute, ostéopathe, nutrition, addiction, activités physiques, stress ...), valorisées et/ou prises en charge par les complémentaires santé, ... ou toutes autres démarches ayant pour but d'améliorer le bien-être au travail.

4.3.3

Campagne d'information et de communication

Les entreprises sont incitées à mettre en place une communication interne au plus près des entrepôts pour informer, impliquer et motiver tous les collaborateurs de l'entreprise à s'inscrire dans une culture de prévention des risques. Celles-ci communiqueront notamment par voie d'affichage, au sein de chaque entreprise :

— les accidents du travail intervenus ;

— les propositions des instances représentatives du personnel, s'il en existe, et les réponses de la direction avec un plan d'actions ;

Les parties encouragent également les employeurs de la branche à réaliser toute action et/ou à diffuser toute documentation relative à la prévention des risques pour la santé et sécurité au travail auprès de leurs salariés, par tout moyen à leur discrétion (affichage, distribution, intranet, webinaire, ateliers, e-learning...).

À ce titre, les employeurs assureront notamment la diffusion du présent accord à l'ensemble du personnel de la branche. Ils en assurent la présentation aux instances représentatives du personnel lors de son entrée en vigueur.

En outre et en application des dispositions de l'article D. 4162-3 du Code du travail, sera réalisée une information des salariés sur les mesures existantes de nature à permettre aux titulaires d'un compte professionnel de prévention (C2P) d'affecter les points qui y sont inscrits au financement notamment d'une formation professionnelle ou du passage à temps partiel, ... en fonction du nombre de points cumulés.

4.4

Développement des compétences et des qualifications par l'accès à la formation professionnelle continue

Les parties signataires rappellent la nécessité de se former tout au long de la vie professionnelle, dans les domaines de la prévention des risques professionnels et d'opérer ainsi une adaptation constante des compétences des salariés en la matière.

Ils rappellent ainsi que, outre l'information et la sensibilisation des salariés, la formation participe à la maîtrise des risques professionnels par les salariés du secteur.

4.4.1

Développement des compétences des salariés

Outre une meilleure connaissance des facteurs de risques professionnels incluant les risques psychosociaux, la réduction de des risques suppose que l'acquisition des gestes professionnels intègre la prévention, la sécurité et l'apprentissage du travail en sécurité.

Doivent donc notamment être privilégiées les formations : gestes et postures, PRAP, prévention des risques professionnels, des TMS, prévention des risques psychosociaux, prévention des addictions, qui ont pour objectif de permettre au salarié de participer à l'amélioration des conditions de travail de manière à réduire les risques d'accidents du travail ou de maladies professionnelles.

Entre 2018 et 2021, 20 % des salariés de la branche ont bénéficié d'une formation sur ces thèmes.

— Objectif : poursuivre le développement des compétences et des qualifications sur ce thème par l'accès à la formation professionnelle continue. Au moins 25 % des effectifs de la branche formés sur ces thèmes (y compris formation à distance) tous les 3 ans.

— Indicateur : part des effectifs de la branche formée sur ce thème.

4.4.2

Développement de la formation de l'encadrement et des référents santé-sécurité

L'encadrement de proximité, en lien avec les moyens mis à sa disposition par l'employeur, veille à relayer et faire respecter la politique santé-sécurité y compris sur les risques psychosociaux, et participe à leur élaboration en fonction des filières métiers.

Les entreprises veillent à former, à cet effet, à la gestion d'équipe et au management de la santé/sécurité au travail, les salariés en charge de l'encadrement de proximité, afin d'impulser une réelle démarche de management de prévention de la santé et de la sécurité des salariés.

Par ailleurs, les entreprises, quel que soit leur effectif, doivent privilégier la désignation d'un ou plusieurs salariés compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise, dans les conditions prévues par le code du travail et avec son accord. Ce référent santé-sécurité veille au respect des normes et des bonnes pratiques et contribue à prévenir les risques professionnels et à améliorer les conditions de travail, et ce en application de l'article L. 4644-1 du code du travail. Il est chargé de former et d'accompagner les encadrants de proximité et le personnel d'une manière générale dans la mise en œuvre de la politique de prévention. Le salarié ou les salariés ainsi désigné(s) par l'employeur bénéficient d'une formation en la matière, dans les conditions prévues au Code du travail.

— Objectifs :

- 30 % des entreprises ont formé tout ou partie de leur encadrement de proximité pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise ;
- les «référents santé-sécurité» désignés pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise sont formés.

— Indicateurs :

- nombre d'encadrants de proximité formé sur le management de la santé-sécurité au travail sur la période.
- Nombre de formations «référent-sécurité» dispensé au sein de la branche.

4.4.3

Développement des compétences aux fins de reconversion

Les entreprises sont également invitées à réfléchir à la mise en place de passerelles de reconversion de postes exposés vers des postes qui le sont moins au sein de l'entreprise ou des entités du groupe.

Aux fins de prévenir l'inaptitude et/ou la désertion professionnelle des salariés, l'employeur utilise le rendez-vous de liaison, prévu à l'article L. 1226-1-3 du code du travail, à l'occasion duquel le salarié absent est informé, en associant le médecin du travail, du bénéfice d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle, de la visite de pré-reprise et de mesures d'aménagement du poste de travail ou du temps de travail.

La réflexion autour de la reconversion aux fins de réduire ou de supprimer l'exposition des salariés concernés à certains risques se fait de manière rapprochée avec les services de prévention et de santé au travail (SPST) et peut notamment déboucher sur un essai encadré ou une Convention de Rééducation Professionnelle (CRPE), lorsque le salarié fait l'objet d'un avis d'incapacité ou qu'il a été identifié par le médecin du travail dans le cadre de l'examen de pré reprise comme présentant un risque d'incapacité, conformément aux articles article D. 323-6 nouveau du code de la sécurité sociale.

La loi santé au travail du 2 août 2021 met à disposition des entreprises, à côté de dispositifs déjà existants et des éventuelles possibilités de mobilité interne, différents dispositifs visant à permettre aux salariés d'examiner des possibilités de reconversion sur des métiers ou postes qui ne l'exposeraient plus aux risques professionnels qui le rendent vulnérables.

Aussi, les partenaires sociaux invitent les entreprises à communiquer largement sur le projet de transition professionnelle (PTP), qui permet à tout salarié, conformément à la réglementation en vigueur, de mobiliser son compte personnel de formation (CPF) afin d'effectuer une action de formation certifiante pour changer de métier ou de profession y compris dans le secteur.

L'employeur informera, s'ils existent, les représentants du personnel sur les passerelles de reconversion le cas échéant mises en place, sur leurs modalités, sur les besoins éventuels en formation ainsi que leurs éventuels impacts sur les conditions de travail des salariés concernés.

Au-delà des efforts de développement des compétences, d'adaptation et de reconversion, soucieux de la santé des salariés de la branche, les partenaires sociaux rappellent qu'ils ont doté les salariés les plus exposés (Chauffeur-livreur, Préparateur, Agent de sanitation, Technicien qualité) aux facteurs de risques qui prédominent dans le secteur, d'une garantie incapacité à la conduite et au portage inscrite dans l'Accord «prévoyance» en vigueur.

Article 5 **Pilotage et suivi de l'accord**

Pour mener à bien ces mesures incitatives et d'accompagnement des entreprises et salariés de la branche, ainsi que le suivi des indicateurs qu'elle s'est fixés, la Commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation (CPPNIC) de la branche aura pour mission de réaliser le pilotage et le suivi de cet accord.

La CPPNIC réalisera un point d'étape et un bilan des mesures mises en place dans le présent accord à minima tous les 3 ans.

Par ailleurs, dans le cadre de sa mission de suivi de l'application du présent accord et afin de nourrir ses travaux de branche relativement à l'objectif d'une prévention efficace de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels dans le secteur des DCHD, les parties signataires invitent les entreprises de la branche à transmettre à la Fédération Nationale des Boissons, assurant le secrétariat de la branche, les accords signés sur ce thème à l'adresse suivante : cppnic.dchd@fnb-info.fr

La CPPNIC est habilitée à s'entourer de l'aide d'experts (CNAMTS, INRS, ANACT, médecine du travail ou autre expert désigné et choisi par elle à la majorité des membres présents) afin de solliciter leurs avis techniques et leurs réflexions en tant que de besoin.

Article 6 **Caducité**

En cas de modifications de la législation rendant les dispositions du présent accord inapplicables, cet accord devient sans objet et donc caduc.

Article 7 **Durée, date d'effet de l'accord, clause de rendez-vous**

Aux fins de garantir une couverture continue pour les entreprises de la branche, le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Quand bien même le présent accord est signé pour une durée indéterminée, les partenaires sociaux sont amenés à ouvrir des négociations tous les 3 ans sur le présent thème aux fins de réaliser le bilan des mesures mises en œuvre et d'apporter les modifications utiles à l'Accord le cas échéant.

Le présent accord pourra donc faire l'objet de modifications par avenant de révision tel qu'envisagé à échéance triennale.

Le présent accord prendra effet au plus tôt le 31 décembre 2022.

Article 8 **Révision et dénonciation de l'accord**

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales en vigueur. Toute demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties signataires, ou y ayant adhéré ultérieurement, par lettre recom-

mandée avec accusé de réception, demande accompagnée d'une motivation. Les négociations débiteront le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 2 mois après la réception de la demande de révision. Il est précisé que l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord seront invitées aux négociations.

Le présent accord restera en vigueur jusqu'à l'application de l'accord révisé.

La dénonciation de l'accord peut intervenir, selon les formes prévues légalement, soit par lettre recommandée avec avis de réception adressée à l'ensemble des parties signataires ou y ayant adhéré ultérieurement. La dénonciation est précédée d'un préavis de 3 mois.

Article 9 **Formalités de dépôt**

À l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du Travail, le présent accord sera déposé, d'une part, auprès des services du Ministre chargé du Travail en deux exemplaires : un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique à l'adresse de messagerie depot.accord@travail.gouv.fr, et d'autre part, auprès du Secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

Le présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être déposé conformément aux dispositions précitées et pour être remis à chacune des organisations signataires représentatives.

Article 10 **Demande d'extension**

Les parties signataires conviennent que le présent accord sera présenté à l'extension ministérielle afin d'être rendu obligatoire pour tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application. La Fédération Nationale des Boissons sera chargée d'accomplir les formalités prévues à cette fin par l'article L. 2261-15 et suivants du Code du Travail.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15, l'extension des effets et des sanctions de la convention ou de l'accord se fait pour la durée et aux conditions prévues par la convention ou l'accord en cause.

Annexe Non déposée

Mode d'emploi de prévention des risques professionnels

Branche des distributeurs grossistes en boissons

Diagnostic et axes de prévention

Activité partielle de longue durée

Accord du 14 septembre 2020

[Étendu par arr. 20 oct. 2020, JO 25 oct. applicable à compter du lendemain du jour de la parution au journal officiel de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFE CGC AGRO.

Préambule

Dans le cadre de la crise sanitaire liée à la pandémie de la Covid-19, qui impacte directement et durablement la commercialisation et la distribution de boissons auprès des établissements de la consommation hors domicile, les partenaires sociaux de la branche ont souhaité mettre en place un ensemble de mesures permettant de faire face à cette situation exceptionnelle.

En plus de leurs préoccupations prioritaires liées à la santé des salariés, les parties signataires ont souhaité réaffirmer leur attachement à la cohésion sociale, leur souci de préserver du mieux possible l'emploi au sein des entreprises de la branche et leur souhait d'anticiper l'avenir.

Dans la période de confinement, le dialogue social au sein de la branche a été préservé et s'est intensifié par l'ins-

tauration, dès le mois de mars, d'une cellule paritaire de crise qui a notamment abouti à la conclusion et la signature de protocoles sanitaires dédiés et visant à accompagner tant le maintien, bien que très faible, de l'activité pendant le confinement que, dès le 2 juin 2020, la reprise de l'activité des entreprises du commerce de gros de boissons auprès des établissements de consommation hors domicile.

Les entreprises de la branche ont eu recours largement au dispositif exceptionnel d'activité partielle mis en place par le Gouvernement pendant cette période (un taux d'activité partielle de plus de 85 % des effectifs a été alors constaté) ; puis, dans le cadre du plan de relance Tourisme, qui a joué un rôle d'amortisseur social et ainsi permis le maintien des salariés dans leurs emplois. Cet outil a été complété par le fonds FNE-formation aux fins du maintien et du développement des compétences.

Un premier état des lieux des conséquences de la crise sanitaire de la Covid-19 sur l'emploi et l'activité des distributeurs conseils hors domicile a été dressé et partagé paritairement. L'effet de la crise sanitaire sur la valeur ajoutée des entreprises est sans équivalent ; la profession n'ayant jamais connu pareille situation par le passé.

Sur un chiffre d'affaires total annuel de plus de 4,5 milliards d'euros, les entreprises du secteur ont affiché une perte de 50 à 80 % en mars, et de plus de 95 % en avril et mai. Et, même si la réouverture de la restauration commerciale, de l'hôtellerie, des bars et lieux touristiques a été autorisée à compter du 2 juin, partiellement pour tenir compte des mesures nécessaires de protection sanitaire, la perte totale annuelle de CA pour les entreprises est estimée aujourd'hui à plus de 50 % si la situation sanitaire ne se dégrade pas dans les mois à venir.

Elles ont par ailleurs eu à faire face à de grosses difficultés de trésorerie : les clients CHR (cafés, hôtels, restaurants) ne pouvant plus honorer leurs factures, s'est ajouté un risque en termes d'encours de plus de 150 millions d'euros, auquel se cumulera, le cas échéant, le remboursement des prêts consentis par la profession et que les clients ne pourront pas davantage rembourser, sans compter les faillites à venir.

Aussi, en l'absence de mesures nouvelles à partir de la rentrée 2020, ce choc économique majeur est-il de nature à empêcher la création d'emploi et, surtout, menacer de destruction près de 5000 emplois au sein de la branche, soit plus de 30 % des emplois du commerce de gros de boissons.

Cette situation inédite mettrait en cause la pérennité des entreprises, avec une augmentation du nombre de défaillances d'entreprises du commerce de gros de boissons en l'absence de dispositif permettant de juguler les effets de la crise.

Les études économiques qui analysent l'effet d'une pandémie comparable à celle de la Covid-19 sur la croissance indiquent au mieux un retour à une activité normale au bout de deux ans. Mais en cas de phénomènes épidémiques rémanents à l'automne 2020 et si le plan de relance Tourisme n'était pas reconduit pour les secteurs connexes aux CHR les plus touchés, la reprise du secteur serait mécaniquement encore plus lente et l'activité des entreprises durablement atteinte.

Ainsi, la crise, exceptionnellement grave et inédite, commande d'accompagner les baisses durables d'activité des entreprises de la branche et de faire de la défense de l'emploi et des compétences une priorité absolue.

Dès lors, les partenaires sociaux de la branche sont résolus à engager tous les moyens utiles pour affronter la crise économique et ses conséquences sociales, et réduire le risque de destruction d'emploi.

Par le présent accord, ils conviennent d'instituer le dispositif d'activité partielle de longue durée instauré par la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 et précisé par le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 afin qu'il puisse être mobilisé, autant que de besoin, dans l'intérêt commun des salariés et des entreprises de la branche, confrontées à une réduction d'activité durable de nature à compromettre leur pérennité nécessaire pour assurer le maintien dans l'emploi des salariés.

Le présent accord de branche permet le recours à l'activité partielle de longue durée en l'absence d'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe, par la voie d'un document élaboré par l'employeur au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, conformément à l'article L. 2253-3 du Code du travail. À ce titre, le présent accord ne remet pas en cause les négociations en cours sur ce thème qui doivent se poursuivre loyalement.

Les signataires conviennent que le présent accord expirera à la fin du premier semestre 2025. En effet, la reprise de l'activité pourrait connaître des fluctuations à la hausse ou à la baisse sur la période et, de ce fait, nécessiter la mise en œuvre de ce dispositif selon les situations rencontrées par les entreprises. En fixant cette échéance au 30 juin 2025, les signataires permettent à l'accord de branche de couvrir l'ensemble des documents élaborés et transmis à l'autorité administrative à fin d'homologation au 30 juin 2022 au plus tard, et ce, quelles que soient leurs durée et date de mise en œuvre.

Les partenaires sociaux signataires appellent les entreprises à avoir le sens des responsabilités et à faire preuve de justice en prenant part à l'effort de solidarité dans le contexte actuel.

À titre indicatif, un engagement visant à ce qu'aucune augmentation ne puisse être appliquée aux rémunérations fixes des dirigeants salariés, ayant le statut de mandataires sociaux ou non, pendant les périodes de mise en œuvre du dispositif d'activité partielle (APLD) au sein de l'entreprise pourra être pris.

De même, le cas échéant et dans le respect des organes d'administration et de surveillance des sociétés, l'opportunité du versement des dividendes est nécessairement examinée en tenant pleinement compte des circonstances économiques et sociales de l'entreprise et des efforts demandés aux salariés.

Enfin, les partenaires signataires entendent rappeler leur attachement au dialogue social de branche qui doit se poursuivre pour continuer à explorer les autres préconisations en vue de réussir le plan de relance du secteur.

Titre I

Mise en œuvre du dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi par la voie d'un document homologué

En l'absence d'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe, le présent accord de branche permet le recours au dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi par la voie d'un document élaboré par l'employeur au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Article 1

Élaboration d'un document par l'employeur à fin d'homologation

Le document précise, dans le respect des stipulations du présent accord et conformément à l'article 1^{er} du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, les conditions de recours à l'activité réduite à la situation de l'établissement ou de l'entreprise.

Il comporte un diagnostic sur la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise et ses perspectives d'activité, et mentionne :

1. les activités et salariés auxquels s'applique l'activité réduite ;
2. la réduction maximale de l'horaire de travail appréciée salarié par salarié pendant la durée d'application de l'activité réduite ;
3. les modalités d'indemnisation des salariés en activité réduite ;
4. les engagements en matière d'emploi ;
5. les engagements en matière de formation professionnelle ;
6. la date de début et la durée d'application de l'activité réduite qui peut être reconduite, dans le respect de la durée maximale fixée à l'article 2.7 ;
7. les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'activité réduite (cette information a lieu au moins tous les trois mois) ;
8. la décision, prise par l'employeur, au regard de la faculté que l'établissement ou l'entreprise a de décider, ou non, d'appliquer aux dirigeants salariés, aux mandataires sociaux et aux actionnaires des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif d'activité réduite. En cas d'efforts appliqués, la décision mentionne ces efforts.

Le document est élaboré par l'employeur après information et consultation du comité social et économique, lorsqu'il existe.

Ce document est transmis à l'autorité administrative, accompagné de l'avis préalable du comité social et économique lorsqu'il existe, en vue de son homologation dans les conditions prévues par la réglementation. À défaut d'avis exprimé dans le délai imparti, le comité social et économique sera réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif. La convocation du comité social et économique sera alors transmise à l'autorité administrative.

Article 2

Précisions relatives au contenu du document

Article 2.1

Diagnostic sur la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise et perspectives d'activité

Le document, élaboré par l'employeur, dans le respect de l'article 1^{er} du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, comprend un diagnostic sur la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise et des perspectives d'activité permettant de justifier la nécessité de réduire, de manière durable, son activité pour assurer la pérennité de l'entreprise.

Ce diagnostic peut être réalisé, notamment, à partir des informations contenues dans la base de données économiques et sociales.

Ce diagnostic réalisé par l'employeur est présenté, s'il existe, au comité social et économique et, plus généralement, aux institutions représentatives du personnel lors de l'information consultation visée à l'article 1.

Article 2.2

Activités et salariés concernés de l'établissement ou de l'entreprise

Le document, élaboré par l'employeur, définit les activités et salariés auxquels s'applique le dispositif d'activité partielle de longue durée en cas de réduction durable d'activité.

En application du présent accord, la mise en œuvre du dispositif d'activité partielle de longue durée concerne les salariés des entreprises dont l'activité est visée par la convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile (IDCC 1536).

Le dispositif d'activité partielle de longue durée ne peut pas être mis en œuvre de manière individualisée dans les conditions prévues à l'article 10 ter de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle. En outre, il ne peut pas être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du Travail.

Sans préjudice des dispositions de l'alinéa précédent, un employeur ayant recours au dispositif d'activité partielle de longue durée pour une partie de ses salariés peut concomitamment recourir au dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5722-1 du code du Travail pour d'autres salariés, pour les motifs prévus à l'article 9 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020.

Enfin, le dispositif d'activité partielle de longue durée permet de placer les salariés en position d'activité réduite par entreprise, établissement, ou partie d'établissement telle qu'une unité de production, un atelier, un service ou une équipe chargée de la réalisation d'un projet.

Article 2.3

Réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou dans l'entreprise

Le document, élaboré par l'employeur, détermine la réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou dans l'entreprise.

En application du présent accord, la réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou dans l'entreprise est applicable à chaque salarié concerné et ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale. La réduction de l'horaire de travail s'apprécie sur la durée d'application de l'activité partielle de longue durée, telle que prévue dans le document en application de l'article 2.7. Son application peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

La limite maximale visée au précédent alinéa peut être dépassée, sur décision de l'autorité administrative, pour des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'établissement ou de l'entreprise. La situation particulière de l'établissement ou de l'entreprise est précisée dans le document visé à l'article 1, lequel peut être adapté, le cas échéant, à cette fin. Toutefois, la réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 50 % de la durée légale.

Les entreprises veilleront à ce que la charge de travail et, le cas échéant, les objectifs des salariés en convention de forfait jours soient adaptés du fait de la mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée.

Article 2.4

Indemnisation et conséquences de l'entrée dans le dispositif des salariés en activité partielle de longue durée pour le maintien en emploi dans l'établissement ou l'entreprise

Le document, élaboré par l'employeur, détermine les modalités d'indemnisation des salariés placés en activité partielle de longue durée.

En application du présent accord, le salarié placé en activité partielle de longue durée reçoit une indemnité horaire, versée par l'employeur, dans les conditions fixées par la loi et par le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable.

Une régularisation de l'indemnité versée au salarié placé en activité partielle de longue durée peut intervenir au terme de la période de référence si nécessaire.

Si les conditions économiques et financières de l'entreprise ou de l'établissement le permettent, l'employeur examine la possibilité d'une meilleure indemnisation des salariés concernés.

Sont maintenues au bénéfice des salariés placés dans le dispositif d'activité partielle longue durée selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur :

- l'acquisition des droits à congés payés ;
- l'ouverture des droits à pension de retraite ;
- les garanties de prévoyance et de complémentaire santé dans le respect des accords fondateurs et des contrats d'assurance les instituant ;
- les droits à la formation ;
- la participation et de l'intéressement dans le respect des dispositions et termes des accords collectifs ou décisions valant accords collectifs les instituant.

Enfin, les périodes de recours à l'activité partielle de longue durée sont également prises en compte pour l'ouverture de futurs droits à l'allocation chômage.

Article 2.5

Engagements de l'établissement ou de l'entreprise en matière d'emploi

Le document, élaboré par l'employeur, détermine le périmètre des emplois concernés, ainsi que la durée des engagements de l'employeur en matière d'emploi. Ces engagements s'appuient sur le diagnostic visé à l'article 2.1.

En application du présent accord, les engagements portent au minimum sur les salariés concernés par le dispositif d'activité partielle de longue durée. Ils s'appliquent pendant une durée au minimum égale, pour chaque salarié concerné, à la durée d'application du dispositif dans l'entreprise ou l'établissement telle que définie à l'article 2.7.

Article 2.6

Engagements de l'établissement ou de l'entreprise en matière de formation professionnelle

Le document, élaboré par l'employeur, détermine ses engagements en matière de formation professionnelle.

Les parties signataires conviennent de l'importance cruciale de continuer à former massivement les salariés afin d'accompagner au mieux la relance de l'activité dans les entreprises. Il s'agit, notamment, de former les salariés aux compétences de demain afin de sécuriser leur parcours professionnel et de permettre aux entreprises de continuer à innover pour répondre, en particulier, aux défis technologiques et environnementaux.

Elles insistent sur l'importance de recourir à la formation des salariés placés dans le dispositif d'activité partielle longue durée et tiennent à rappeler que tout salarié placé en activité de longue durée conserve ses droits à la formation professionnelle et doit, le cas échéant, être pleinement intégré au plan de développement des compétences défini par l'entreprise.

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

À ce titre, les partenaires sociaux sensibilisent les entreprises sur l'opportunité de mettre en particulier à profit les périodes chômées au titre de l'activité partielle de longue durée pour maintenir et développer les compétences des salariés.

Sont visées, notamment, des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience inscrites dans le plan de développement des compétences, des actions de formation certifiantes visant une certification rattachée à un métier ou à une activité dont les compétences sont recherchées par les entreprises de la branche au cours de cette période, définis dans le cadre d'un entretien visé ci-dessus.

Les entreprises sont également invitées à mettre en œuvre des projets de formations certifiantes dans le cadre du dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance en vue de former des salariés aux métiers en tension, en forte mutation ou en risque d'obsolescence des compétences, ou de projets co-construits entre le salarié et son employeur, dans le cadre de la mobilisation de son compte personnel de formation pour tout type d'action éligible dans les conditions prévues à l'article L. 6323-6 du code du travail, quelles que soient leurs modalités de mise en œuvre (pendant la période d'activité partielle de longue durée, en présentiel, à distance, en situation de travail).

Une attention particulière sera portée aux formations nécessaires à la relance, avec une priorité aux formations conduisant aux métiers porteurs d'avenir, tels que les métiers de la logistique, de la digitalisation, de la transition écologique et énergétique.

À ces fins, les partenaires sociaux signataires réaffirment leur demande à l'État de pouvoir mobiliser, dans un cadre de gestion simplifié, les ressources disponibles de l'opérateur de compétences et des subventions publiques dédiées à la formation (FNE - formation, FSE, autres...), pour le financement des coûts de formation engagés par les entreprises, en particulier les TPE et PME, afin de faire face aux graves difficultés économiques conjoncturelles visées à l'article L. 6332-1-3, 3° du code du Travail.

Article 2.7

Date de début et durée d'application de l'activité partielle de longue durée dans l'établissement ou l'entreprise

Le document, élaboré par l'employeur, détermine la date de début et la durée d'application de l'activité partielle de longue durée dans l'établissement ou l'entreprise. La date de début ne peut être antérieure au premier jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation a été transmise à l'autorité administrative.

En application du présent accord, la durée d'application de l'activité réduite est fixée dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs.

Le document ne peut être reconduit, dans le respect de la durée prévue à l'alinéa précédent, qu'après homologation de l'administration.

Article 2.8

Modalités d'information des instances représentatives du personnel de l'établissement ou de l'entreprise sur la mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée en cas de réduction d'activité durable et suivi des engagements fixés par le document homologué

Le document, élaboré par l'employeur, détermine les modalités d'information des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée, et de suivi des engagements fixés par le document homologué. Les informations qui leur sont transmises, portent en particulier sur les activités et salariés concernés par le dispositif, sur les heures chômées, ainsi que sur le suivi des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.

L'employeur informe, au moins tous les trois mois, lorsqu'il existe, le comité social et économique de l'établissement ou de l'entreprise concerné(e) sur la mise en œuvre du dispositif d'activité partielle de longue durée.

Avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité partielle de longue durée de six mois visée à l'article 3, l'employeur transmet à l'autorité administrative, en vue du renouvellement de l'autorisation, un bilan portant sur le respect des engagements en matière d'emploi, de formation professionnelle et d'information des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'activité réduite, définis aux articles 2.5, 2.6 et au présent article. Ce bilan est accompagné du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée, le diagnostic actualisé sur la situation économique et les perspectives financières et sociales d'activité de l'établissement ou de l'entreprise.

Article 3

Procédure d'homologation

Le document élaboré par l'employeur est transmis à l'autorité administrative, accompagné de l'avis préalable du comité social et économique lorsqu'il existe, en vue de son homologation dans les conditions prévues par la réglementation. À défaut d'avis exprimé dans le délai imparti, le comité social et économique sera réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif. La convocation du comité social et économique sera alors transmise à l'autorité administrative.

Conformément au décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée en cas de réduction d'activité durable, la décision d'homologation vaut autorisation d'activité réduite pour une durée de six mois. L'autorisation est renouvelée par période de six mois, au vu du bilan mentionné à l'article 2.8.

La procédure d'homologation s'applique en cas de reconduction du document lorsque la durée pour laquelle il a été initialement conclu arrive à échéance, ainsi que, en cas d'adaptation du document lorsque l'employeur envisage d'en modifier le contenu. Le comité social et économique, s'il existe, est alors informé et consulté, dans les conditions prévues au 1^{er} alinéa du présent article.

Lorsque le document fait l'objet d'une homologation expresse ou implicite par l'autorité administrative, l'employeur en informe le comité social et économique. En l'hypothèse d'une homologation implicite, l'employeur transmet une copie de la demande d'homologation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, au comité social et économique.

En cas de refus d'homologation du document par l'autorité administrative, l'employeur peut, s'il souhaite, reprendre son projet, présenter une nouvelle demande après y avoir apporté les modifications nécessaires et informé et consulté le comité social et économique, s'il existe.

La décision d'homologation ou, à défaut, les documents précités et les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur leurs lieux de travail ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine à cette information.

Titre II

Dispositions finales

Article 4

Champ d'application

Le présent accord concerne les entreprises dont l'activité est visée par la convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile (IDCC 1536).

Sans préjudice des dispositions prévues au dernier alinéa de l'article 2.6 en matière de formation professionnelle qui concernent l'ensemble des entreprises de la branche, le présent accord s'applique aux établissements et entreprises qui ont recours au dispositif d'activité partielle de longue durée par la voie d'un document homologué, en l'absence d'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe.

Article 5

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il expire le 30 juin 2025. Il couvre ainsi les documents visés à l'article 1 élaborés en application du présent accord et transmis à l'autorité administrative, pour homologation, au 30 juin 2022 au plus tard.

Article 6

Extension et entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur le lendemain du jour de la parution au journal officiel de son arrêté d'extension.

Article 7

Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du Code du travail.

À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apporter au présent accord. La demande est adressée, par tout moyen permettant de lui conférer date certaine, à l'ensemble des organisations habilitées à négocier. Son opportunité est discutée dès la réunion paritaire de négociation suivant la demande pour peu que, à la date de réception de la convocation, toutes les organisations habilitées à négocier en aient reçu communication.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du Code du travail.

Article 8

Modalités d'information, de suivi et bilan de l'application du présent accord

Conformément au 1, 5° de l'article 1^{er} du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, l'information et le suivi de l'application du présent accord sont confiés à la CPPNIC en application de l'accord 2017/3 du 8 novembre 2017.

En outre, les établissements et les entreprises qui ont recours au dispositif d'activité réduite mis en place en application du présent accord de branche en informent la CPPNIC à l'adresse suivante transmise au ministère chargé du travail : cppnic.dchd@fnb-info.fr.

Deux bilans intermédiaires de l'application du présent accord sont réalisés en CPPNIC respectivement avant le 30 juin 2021 et avant le 30 juin 2022. Un bilan final est réalisé à son échéance.

Article 9

Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires conviennent que les clauses du présent accord ne justifient pas de prévoir des dispositions spécifiques types telles que prévues à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

En tout état de cause, elles veilleront à ce que les services et outils de la branche mis à disposition des entreprises soient adaptés à toutes les entreprises quelle que soit leurs effectifs.

Article 10

Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification par la FNB à chacune des organisations syndicales représentatives de salariés.

À l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent avenant sera déposé, d'une part, auprès des services du ministre chargé du travail en deux exemplaires : un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique, et d'autre part, auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et du secrétariat de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Île de France.

Les parties signataires conviennent d'effectuer, à l'initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues aux articles L. 2261-15 et suivants du code du travail relatives à la demande d'extension du présent accord.

Métiers exposés aux risques ergonomiques

Accord 2024/03 du 21 novembre 2024

[Étendu par arr. 21 mai 2025, JO 31 mai, voir art. 4]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

CFDT ;

CFE CGC.

Préambule

Les expositions aux facteurs de risques professionnels ergonomiques peuvent être source d'usure professionnelle, en particulier de troubles musculosquelettiques qui représentent plus de 87 % des maladies professionnelles reconnues chaque année.

Pour améliorer leur prévention, la loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 a créé un fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (FIPU) rattaché à la commission des accidents du travail et des maladies professionnelles (CATMP) de la Caisse nationale d'assurance maladie (CNAM) doté d'un milliard d'euros sur cinq ans en vue de financer :

- des démarches de prévention des effets de l'exposition à ces risques dans les entreprises ;
- des actions menées par les organismes de prévention de branche ;
- des actions de reconversion à destination des salariés exposés à ces risques.

Ce nouveau dispositif mobilise pleinement les branches professionnelles, confirmant leur rôle en matière de dialogue social relatif aux conditions de travail.

La loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale ouvre en effet la possibilité pour les branches de négocier des listes de métiers et activités particulièrement exposés aux facteurs de risques ergonomiques.

Ces listes, après extension par le ministère chargé du Travail, viendront enrichir la cartographie permettant à la CAT/MP de définir chaque année, avant le 15 septembre, pour l'année à venir, après avis du comité national de prévention et de santé au travail mentionné à l'article L. 4641-2-1 du code du travail, les orientations qui encadrent l'attribution des financements du FIPU mentionné à l'article L. 221-1-5 du code de la sécurité sociale.

Les financements accordés par le FIPU permettent notamment de soutenir les démarches ou actions :

- de prévention des effets de l'exposition à ces facteurs de risques ;
- de leur formation ;
- d'aménagement du poste de travail ;
- d'amélioration continue de l'activité en faveur des salariés qui y sont exposés.

Les entreprises relevant de branches professionnelles ayant conclu un accord étendu bénéficient d'une valorisation du taux de prise en charge et des plafonds de financement.

C'est dans ce contexte que les partenaires sociaux de la branche des Distributeurs Conseils Hors Domicile se sont emparés de ce nouveau dispositif et se sont réunis afin d'élaborer ensemble, dans le cadre d'une négociation de branche, la liste des métiers et activités particulièrement exposés aux facteurs de risques ergonomiques mentionnés au 1° du I de l'article L. 4161-1 du code du travail ainsi que cités en objet du présent accord.

Les partenaires sociaux soutiennent l'ensemble des mesures d'accompagnement des politiques de branche en faveur des salariés et entreprises et tiennent à rappeler à cette occasion leur volonté constante de mettre à disposition de ces derniers des moyens concrets d'atteindre leurs objectifs d'amélioration des conditions de travail partout où ils se trouvent.

Article 1 Objet

Le présent accord a pour objet d'établir la liste des métiers et des activités particulièrement exposés aux facteurs de risques professionnels mentionnés au 1° du I de l'article L. 4161-1 du code du travail et qui sont les suivants :

- les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations,

- les manutentions manuelles de charges et
- les vibrations mécaniques, tels que mentionnés au 1^o du I de l'article L. 4161-1 du code du travail et lesquels risques peuvent être source d'usure professionnelle.

Les orientations du fonds se fondent sur une cartographie des métiers et des activités particulièrement exposés aux facteurs de risques professionnels mentionnés au 1^o du I de l'article L. 4161-1 du code du travail, qui s'appuie sur les listes établies, le cas échéant, par les branches professionnelles, en application de l'article L. 4163-2-1 du même code, en vue de l'application de l'article L. 221-1-5 du Code de la sécurité sociale.

Article 2

Liste des métiers et activités exposés aux risques ergonomiques et leurs mesures de prévention

Article 2.1

Liste des métiers et activités exposés aux risques ergonomiques

La présente liste fixée par les partenaires sociaux comprend les emplois repères, tels que visés au titre 1.2 figurant à l'annexe n° 1 de l'Accord n° 2021-2 du 14 décembre 2021 relatif à la nouvelle classification et aux salaires minima conventionnels, et les activités exposées suivantes :

- l'emploi de livreur ;
- l'emploi d'agent logistique ; ainsi que
- les activités de manipulation, rangement, tri, déchargement, chargement des marchandises, préparation de commandes, livraison chez le client, récupération des emballages vides et installation des équipements, telles que notamment visées par le «Descriptif des activités exposées aux risques ergonomiques et leurs mesures de préventions» annexé au présent accord et susceptibles d'exposer ponctuellement d'autres métiers.

Selon la nomenclature des métiers PCS-ESE retenue par la Commission des Accidents du Travail et des Maladies Professionnelles (CAT-MP), les métiers et activités susvisés sont cartographiés de la manière suivante :

CCN	PCS ESE	Intitulés PCS ESE associés aux emplois/activités de la branche DCHD précités
1536	643A	Conducteurs livreurs, coursiers
1536	641A	Conducteurs routiers et grands routiers
1536	652A	Ouvriers qualifiés de la manutention, conducteurs de chariots élévateurs, caristes
1536	676C	Ouvriers du tri, de l'emballage, de l'expédition, non qualifiés
1536	653A	Magasiniers qualifiés
1536	676A	Manutentionnaires non qualifiés
1536	676D	Agents non qualifiés des services d'exploitation des transports

Article 2.2

Mesures de prévention des risques ergonomiques

Il est rappelé que les partenaires sociaux de la branche, à travers l'accord n° 2022/5 du 23 novembre 2022 relatif à certains risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail, ont impulsé une dynamique forte de prévention des risques professionnels en édictant des objectifs d'amélioration des conditions de travail des salariés de la branche, des mesures de prévention ainsi que la liste des acteurs de la prévention susceptibles d'intervenir auprès des employeurs et des salariés dans le cadre de ces améliorations continues. Les partenaires sociaux renvoient en conséquence à ses dispositions conventionnelles pour ce qui est de la politique globale de prévention des risques dans la branche.

Par ailleurs, les partenaires sociaux souhaitent faire du «Descriptif des activités exposées aux risques ergonomiques et de leurs mesures de préventions» ci-annexé un outil d'accompagnement à l'évaluation des risques professionnels au service des entreprises et salariés de la branche. En effet, ce descriptif comprend notamment les situations et activités susceptibles d'exposer les salariés de la branche aux risques ergonomiques et y décrit des mesures de prévention adaptées à ces situations. Il est un outil essentiel à l'appui duquel les entreprises de la branche pourront déployer des actions de prévention des risques ergonomiques en coordination notamment avec la CAT-MP.

Article 3

Champ d'application

Le présent accord s'applique en France, à l'ensemble des entreprises dont tout ou partie du personnel relève de la Convention Collective Nationale des Distributeurs Conseils Hors Domicile (1536).

Aucune stipulation particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de 50 salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 4 **Durée et date d'entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prendra effet dès son extension à intervenir dans les meilleurs délais, sous réserve que la Commission AT-MP valide la correspondance entre les métiers repères de la branche et les métiers classés par code PCS ESE.

Article 5 **Caducité**

En cas de modifications de la législation rendant les dispositions du présent accord inapplicables, cet accord devient sans objet et donc caduc.

Article 6 **Révision et dénonciation de l'accord**

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales en vigueur en application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail.

Les négociations débiteront le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 2 mois après la réception de la demande de révision. Il est précisé que l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord seront invitées aux négociations.

Le présent accord restera en vigueur jusqu'à l'application de l'accord révisé.

La dénonciation de l'accord peut intervenir, selon les formes prévues légalement, soit par lettre recommandée avec avis de réception adressée à l'ensemble des parties signataires ou y ayant adhéré ultérieurement. La dénonciation est précédée d'un préavis de 3 mois.

Article 7 **Formalités de dépôt**

À l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé, d'une part, auprès des services du ministre chargé du travail en deux exemplaires : un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique à l'adresse de messagerie depot.accord@travail.gouv.fr, et d'autre part, auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Le présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être déposé conformément aux dispositions précitées et pour être remis à chacune des organisations signataires représentatives.

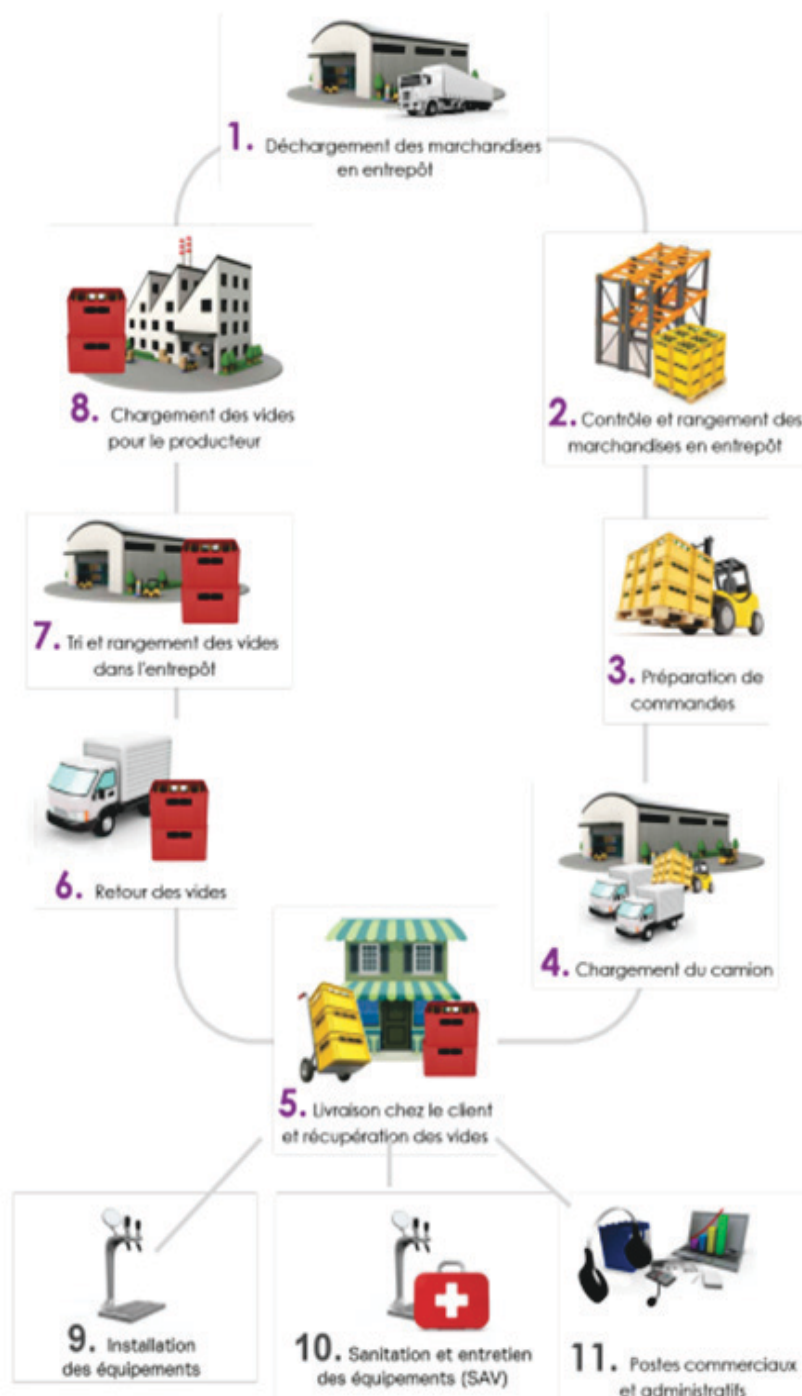
Article 8 **Demande d'extension**

Les parties signataires conviennent que le présent accord ainsi que son annexe intitulé «Descriptif des activités exposées aux risques ergonomiques et leurs mesures de préventions» seront présentés à l'extension ministérielle. La Fédération Nationale des Boissons sera chargée d'accomplir les formalités prévues à cette fin par les articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15, l'extension des effets et des sanctions de la convention ou de l'accord se fait pour la durée et aux conditions prévues par la convention ou l'accord en cause.

Annexe - Descriptif des métiers et activités susceptibles d'être exposés aux risques ergonomiques, diagnostic et axes de prévention (convention collective IDCC 1536)

Schéma directeur :

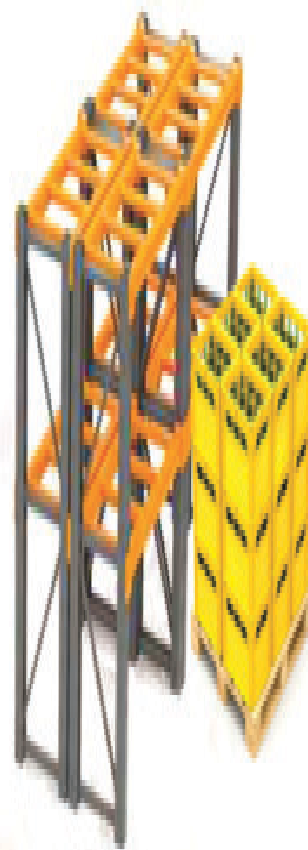


Chacune des tâches étudiées fait l'objet :

- D'une description précise,
- De données de référence pour 100 % du temps passé à cette tâche, avec les mesures de protection collective et individuelle appliquées,
- De préconisations en matière de mise en place d'actions de prévention



1 Déchargement des marchandises en entrepôt



2 Contrôle et rangement des marchandises en entrepôt

a. Description des tâches (1) et (2)

Le transport de marchandises du fabricant / fournisseur vers le distributeur se fait quasi exclusivement par camions.

— Les camions arrivent dans l'entrepôt, en général le matin.

— Ils sont déchargés le plus souvent par le côté, à l'aide de chariots élévateurs.

m Les camions sont parfois déchargés par l'arrière, à quai pour les entrepôts équipés, mais aussi parfois sans quai.

— Les palettes, une fois déchargées, sont placées sur une zone d'attente, pour être contrôlées.

— Ces opérations se font le plus souvent sous la forme de palettes complètes et les manipulations sont mécanisées. En fonction de la zone stockage ou dans le cas de petits approvisionnements, il est parfois indispensable de décharger manuellement une palette pour ranger les produits.

Les marchandises sont rangées :

— Pour partie, directement sous forme de palettes complètes dans le stock (stockage de masse). Ces manipulations sont alors réalisées avec des engins de levage et de transport.

— Pour partie, dans la zone de picking, donnant lieu à des manipulations manuelles de produits.

— Certaines palettes, composées de produits différents, font l'objet d'un tri manuel total ou partiel : les palettes ainsi composées comportent souvent une base de palette qui est rangée directement sans manipulation (par exemple s'il s'agit de caisses, packs ou fûts).

m Ces palettes représentent une petite partie des volumes traités : livraisons de la plateforme et/ou produits vendus à l'unité en petites quantités (Sirops, vins, spiritueux). Elles sont souvent plus légères : 300 kg ou moins.

b. Données de référence : pour 100 % du temps passé à cette tâche

1/ Déchargement des marchandises dans l'entrepôt :

Manutentions manuelles de charges

Un opérateur réceptionne, en moyenne, 12 camions de 25 tonnes par jour, soit environ 300 tonnes/jour.

→ Cumul de manutentions de charges (seuil 7 500 kg) : il ne porte qu'occasionnellement des charges à la main, uniquement avec son engin.

→ Porter/tirer/pousser (seuil 600 h/an) : il utilise son engin pour déplacer les palettes et donc ne fait que très rarement d'efforts de type tirer/pousser.

Vibrations mécaniques (seuil 450 h/an) : un opérateur conduit 6 h 00/jour son chariot, base 230 jours ; soit 1380 h par an.

À savoir : Quand le sol est en mauvais état il est exposé à des vibrations supérieures à 0,5 m/s².

2/ Contrôle et rangement des marchandises en entrepôt :

Manutentions manuelles de charges

→ Cumul de manutentions de charges (seuil 7 500 kg) :

— Un opérateur traite environ 50 tonnes/jour.

— 15 % des tonnages traités sont manutentionnés lors du contrôle et du rangement (palettes composées de plusieurs produits).

Un opérateur manipule donc 7,5 tonnes/jour (15 % de 50 tonnes).

+ 3 heures de conduite quotidienne en moyenne.

→ Porter/tirer/pousser (seuil 600 h/an) : L'opérateur a besoin de 10 minutes pour dépoter une palette et il manipule effectivement des charges pendant 5 minutes, soit environ 2 heures par jour (25 palettes × 5 minutes), soit 460 heures par an.

Vibrations mécaniques (seuil 450 h/an) : un opérateur conduit en moyenne 3 h 00 par jour, base 230 jours ; soit 690 h / an.

À savoir : Quand le sol est en mauvais état il est exposé à des vibrations supérieures à 0,5 m/s².

c. Axes de prévention

— Port des équipements de protection individuelle (EPI) : chaussures de sécurité, gants, tabliers, tapis antifatigue, protections bras et jambes

— Mise en œuvre d'actions de formation ciblées et régulières : CACES, PRAP, «Gestes et Postures

— Uniformisation des sols : les vibrations mesurées et leur transmission au corps sont très augmentées par l'état du sol en intérieur ou en extérieur. Pour limiter considérablement, voire supprimer cette exposition, il est très important d'entretenir les zones de roulement des engins utilisés pour l'approvisionnement et la préparation des commandes. Les ornières et les aspérités sont à traiter en priorité. La réduction de vitesse permet aussi de réduire les vibrations.

— Supprimer les changements de niveau : chaque changement de niveau (passages de dalles, caniveaux, seuils de portes...) crée une augmentation de la vibration pour ce qui concerne le roulement des engins.

— Siège anti-vibrations : un siège doit être également réglé pour le poids du conducteur et entretenu ou changé autant que besoins.

— Prévoir des séances d'échauffements-éveil musculaire avant le début du service : lorsque l'organisation impose des efforts dès le début de la tournée, il est souhaitable d'organiser un temps d'échauffement pour limiter les risques accrus d'atteintes musculaires ou articulaires, d'autant plus importants pour les charges lourdes. Un document récapitulatif d'échauffements ciblés sur le métier pourrait être conçu et mis à disposition des opérateurs.

— Adapter le cas échéant les temps de pause pour laisser aux organismes le temps de récupérer des efforts consentis.

— Tenir compte des recommandations de l'INRS s'agissant des distances de travail

• Pour la manutention manuelle, la distance devient pénalisante au-delà de 2 m et critique au-delà de 10 m. (Norme

NFX35-109)

- Pour le tirer/pousser la distance devient pénalisante au-delà de 10 m et critique au-delà de 60 m. (Norme NFX35-109).

- Lors de réimplantations, tenir compte de ces données pour réfléchir à l'optimisation de l'organisation de l'espace.

- Généraliser, avec les transporteurs, la livraison / expédition par camion ouvrable latéralement quand il n'y a pas de quai dans l'entrepôt. Quand il n'y a pas de quai, la possibilité de charger / décharger par le côté représente un gain de temps important et facilite grandement le travail du cariste.

- Apprendre le bon réglage des sièges pour les caristes et les chauffeurs.

- Mise à disposition de fontaines à eau : L'hydratation de l'organisme est particulièrement importante. Des sources d'eau potable doivent être généralisées à proximité des postes de travail, particulièrement ceux qui requièrent des efforts physiques.



3

Préparation de commandes

a. Description des tâches

Il s'agit des commandes préparées sur palettes pour un client défini ou des préparations par produit sur palettes.

Que ce soit pour préparer la commande d'un seul client ou pour préparer une tournée, le travail est identique : le préparateur de commandes utilise un tire-palette électrique ou manuel, ou encore un transpalette autoporteur ou un chariot élévateur, et se déplace dans les allées de la zone de picking (ou de stockage) pour constituer une palette à partir d'une liste de produits.

- Prendre une palette vide.

- Constituer un fond de palette avec les produits les plus lourds.

- Puis préparer la ou les palettes en suivant l'ordre de préparation : la plupart du temps, la palette est ensuite filmée.

- Certaines palettes ne comprenant que des fûts, ne sont pas filmées.

Remarque : une partie des commandes est préparée directement à partir de la zone de stockage.

- Il s'agit des rotations importantes qui seront chargées par palettes complètes : palettes de fûts, palettes de caisses.

- En fonction des entreprises et de la taille des tournées, cela peut représenter 35 % des charges.

b. Données de référence (pour 100 % du temps passé à cette tâche)

Manutentions manuelles de charges

→ Cumul de manutentions de charges (seuil 7 500 kg) :

- Un opérateur prépare en moyenne, tous produits confondus, 1 500 Kg par heure (poids moyen : 20 kg par colis).

- Il manipule 65 % de cette charge pour préparer les commandes soit 975 Kg/heure.

(35 % sont constituées de palettes complètes ou de demi-palettes transportées avec un engin et sans manutention).

Soit 6 825 Kg/jour (= 975 * 7 h) + des palettes vides environ 700 Kg = un total de 7 525 Kg/jour.

→ Porter/tirer/pousser (seuil 600 h/an) : un opérateur prépare 5 commandes par heure.

Pour une commande il y a : 4 minutes de manipulation, 4 à 5 minutes de déplacement et 4 minutes de travaux divers (administratif, filmer la palette ...).

Soit 4 minutes × 5 commandes / heure × 7 heures = 140 minutes par jour de manipulations de charges soit 140 × 230 jours = 537 h par an.

Un opérateur utilise soit :

- Un chariot autoporté,

- Un tire-palette électrique,

- Un tire-palette manuel : dans ce cas,

- il est amené à tirer/pousser des palettes de plus de 250 kg;

- il se déplace avec la palette 4 à 5 minutes par commande × 5 commandes/heure × 7 heures soit 140 à 175 minutes ;

- toutes les palettes ne pèsent pas plus de 250 kg quand elles sont complètes et la palette pèse plus de 250 kg que quand elle est déjà partiellement constituée soit 30 % à 40 % du temps soit 70 minutes par jour d'efforts à Tirer/Pousser une charge de plus de 250 kg.

Ces 70 minutes par jour (268 heures par an) viennent s'ajouter au temps de manipulation de 537 heures.

Vibrations mécaniques (seuil 450 h/an)

Temps de conduite : quand l'opérateur utilise un engin motorisé, il conduit 2 h 20 à 2 h 30 / jour en moyenne (4 à 5 minutes par commande et 4 à 5 commandes à l'heure = 140 à 175 mn / j)

Soit un temps de conduite de 2 h 30 × 230 j = 575 h par an, base 230 jours travaillés

À savoir : Quand le sol est en mauvais état il est exposé à des vibrations supérieures à 0,5 m/s².

c. Axes de prévention

Les actions de prévention des agents logistiques réceptionnant les marchandises sont également applicables aux salariés effectuant la tâche préparation de commandes.

Équipements logistiques :

- Maintenance des socles roulants (rolls, diables ...) :

- Pour les diables, l'état des roues doit être régulièrement vérifié et les roues changées autant que de besoin.

- Pour les rolls, les roulettes doivent être pivotantes et entretenues régulièrement de telle sorte qu'elles facilitent le roulement. Ainsi le «Pousser - Tirer» en sera facilité.

- Disposer de «Transpalettes à haute levée» : 0,80 m maximum.

Les transpalettes électriques sont très souvent nécessaires compte tenu du poids des palettes. Pour permettre de

régler le plan de chargement à hauteur et ainsi limiter les positions penchées en avant. Le recours à ce type de matériel doit être accompagné de mesures visant à prévenir le risque de chute.

— Transpalette avec support listing pour éviter les rotations exagérées et avoir les mains libres.

— Distributeur de palettes : L'objectif est là de réduire les charges portées, éviter les rotations exagérées et avoir les mains libres.

— Utiliser un/des dérouleurs pour filmer les palettes : Il existe des dérouleurs qui facilitent la pose du film sur les palettes et réduisent les positions pénibles. Le filmage mécanique permettra d'éviter les sollicitations du dos et des épaules liées à cette tâche



4

Chargement du camion

a. Description des tâches

Différents processus de chargement des camions sont observés. Ces processus dépendent des choix faits par l'entreprise dans l'organisation des livraisons chez les clients.

Processus 1 : Le camion est chargé par produit pour la tournée.

— Les plus grosses rotations sont chargées par palettes (fûts de bière) directement de la zone de stockage et une

partie de la tournée est préparée et apportée au camion pour chargement.

— La majorité du chargement fait l'objet d'au moins une manipulation : porter, tirer, pousser la caisse, le carton, le fût pour le charger, pour le ranger, pour l'empiler dans le camion...

— Le Chauffeur-Livreur organise son chargement en fonction de son expérience / connaissance de cette tournée et de ses clients.

— Il prépare, sur site, la commande de son client, en utilisant son camion comme un stock.

Processus 2 : Les produits sont préparés et chargés par client.

— La quasi-totalité du chargement se fait manuellement. Seuls les fûts sont chargés par palette quand les quantités sont importantes.

— Le Chauffeur-Livreur organise son chargement en regroupant les produits par client.

— En fonction de sa connaissance de la tournée, il optimisera le chargement. Par exemple, il tiendra compte du côté de livraison en fonction du stationnement.

Processus 3 : La livraison est préparée par client sur des palettes.

— Une partie complémentaire regroupant les petits clients ou les dépannages est également préparée sur palette.

— Le chargement se fait en très grande partie par des moyens mécanisés. Le chauffeur livreur a quelques opérations de rangement à faire.

— En fonction des entreprises, le chauffeur livreur peut être aidé par les préparateurs de commande, des contrôleurs... Nous avons également constaté des organisations où le travail de chargement se fait collectivement. Chaque chauffeur livreur participant au chargement de l'ensemble des camions.

À noter : le chargement des matériels loués ou prêtés (tireuses, meubles frigorifiques, tables, comptoirs ...) se fait à l'aide d'engins de levage ou à l'aide de tire-palettes et du haillon. Les matériels sont palettisés ou ne le sont pas. Les manipulations sont peu nombreuses, excepté lorsque, pour ranger le camion, des efforts sont nécessaires pour pousser et tirer les matériels déplacés.

b. Données de référence (pour 100 % du temps passé à cette tâche)

Processus 1 (par produits) ou Processus 2 (par clients)

Manutentions manuelles de charges

→ Cumul de manutentions de charges (seuil 7 500 kg) : pour un chargement moyen de 2 tonnes, l'opérateur manipule 1 300 Kg, car :

- 65 % sont manipulés manuellement.

- 35 % sont chargés et positionnés dans le camion avec un engin.

Le temps standard passé au chargement par un opérateur pour un camion = 45 mn dont 20 minutes de manipulations.

Sur une journée de 7 heures, l'opérateur peut charger 10 camions soit :

— $1\,300 \times 10 = 13\,000$ kg manipulés par jour.

— et 10 fois 20 minutes de manipulations = 200 minutes par jour.

→ Porter/tirer/pousser (seuil 600 h/an) : 10 fois 20 minutes de manipulations = 200 minutes par jour soit 200×230 jours = 767 h par an.

Il n'utilise que très occasionnellement un tire palette manuel.

Processus 3 (livraison sur palette)

Manutentions manuelles de charges

→ Cumul de manutentions de charges (seuil 7 500 kg) : pour un chargement moyen de 2 tonnes : 20 % de la charge initiale est manipulée soit 400 kg.

Un opérateur peut charger en une journée complète 12 camions soit 12×400 kg = 4 800 kg/jour.

→ Porter/tirer/pousser (seuil 600 h/an) : le temps standard passé au chargement par l'opérateur pour un camion = 30 mn dont 10 minutes de manipulations. Base 12 camions par jour \times 10 minutes = 120 minutes (2 h 00) de manipulations par jour ; soit 120×230 jours = 460 h /an.

L'opérateur utilise soit un tire-palette électrique. Parfois, de façon occasionnelle, un tire-palette manuel pour les palettes les plus légères < 250 Kg.

c. Axes de prévention

Les actions de prévention des agents logistiques réceptionnant les marchandises sont également applicables aux salariés effectuant la tâche «chargement du camion».

Optimisation du chargement :

— L'approvisionnement des quais de chargement et la «rotation» des palettes : lors de la mise en place des palettes le long du quai, autant que possible, tourner les palettes afin que le «côté plein» des palettes soit proche des camions. Le chauffeur et le préparateur ont ainsi moins de distance à parcourir avec la charge.

— Dispositif d'arrimage des charges : à prévoir pour permettre une organisation optimale du rangement du camion en prévision des livraisons, de telle sorte que les manipulations soient limitées au maximum. Les barres d'arrimage permettent de bloquer les palettes lourdes et de les laisser à l'arrière du camion sans danger pour le chargement.

Matériel de manutention spécifique

— Généraliser le crochet de manipulation : en utilisant le crochet pour tirer les fûts ou caisses, l'effort produit est inférieur de 70 % par rapport au simple port de la charge.

— De plus, la position de travail est meilleure et l'impact sur l'opérateur est réduit.



5

Livraison chez le client et récupération des vides

a. Description des tâches

En fonction du mode de chargement, le processus de livraison peut changer d'une entreprise à l'autre.

La livraison comporte les actions récurrentes suivantes :

- La préparation de la commande dans le camion.
- Le déchargement des produits.
- Le transport vers le site du client.
- La dépose des produits chez le client.
- La reprise des vides et des matériels.
- Le transport des vides et des matériels vers le camion.
- Le chargement des vides et des matériels dans le camion.
- Le rangement des vides et des matériels dans le camion.

Les matériels utilisés :

- Le diable.
- Le haillon élévateur.
- Le tire-palette manuel.
- Le tire-palette électrique.

Certaines de ces actions sont impactées par le processus de chargement, qui détermine, en partie, le travail de livraison des produits.

Dans tous les cas, la reprise des vides implique également des manipulations pour regrouper les fûts et ranger les caisses par type.

- Le chargement par produit induit des manipulations plus nombreuses dans le camion, pour préparer la commande.
- Le chargement par client réduit le nombre de manipulations dans le camion sans toutefois les supprimer complètement, en raison de la nécessité de ranger le camion.

Les produits de petites rotations sont également souvent regroupés «par produit» et le regroupement «par client» est souvent partiel.

- Le chargement sur palette permet de supprimer, dans le camion, la plus grande partie des manipulations des produits à livrer.
- La reprise des vides nécessite des manipulations dans le camion pour «faire de la place» puis pour regrouper les vides par type.

b. Données de référence (pour 100 % du temps passé à cette tâche)

Manutentions manuelles de charges

Les éléments clefs : chaque caisse, fût, carton est porté plusieurs fois :

- Pour préparer la commande dans le camion quand le chargement est fait par produit ou par client.
- Pour «faire de la place» pour ranger les vides repris, pour éviter que la charge se déplace.
- Pour décharger la commande et la poser au sol ou sur le diable, pour rouler le diable ou pour aller jusqu'au client, pour ranger chez le client, pour reprendre les vides.

L'opérateur exécute seul sa tournée indépendamment du temps passé. Il peut éventuellement recevoir l'aide d'un ripeur.

Le camion est chargé en moyenne de 2 tonnes de marchandises.

L'entreprise peut être dans le processus 3 (chargement en palettes) sur la partie chargement mais en processus 1 / 2 sur la livraison.

→ Cumul de manutentions de charges (seuil 7 500 kg)

Processus 1 et 2 (par produit ou client) : L'opérateur manipule $4,10 \times$ la charge du camion ; soit pour 2 tonnes chargées = 8,2 T portés/manipulés.

Processus 3 (par palettes ou rolls) : L'opérateur manipule $2,95 \times$ la charge du camion ; soit pour 2 tonnes chargées = 5,9 T portés/manipulés.

→ Porter/tirer/pousser (seuil 600 h/an)

Processus 1 et 2 (par produit ou client) : une livraison chez un client dure environ 15 minutes. L'observation montre que le temps de manutention est au minimum de 50 % de ces 15 minutes.

Soit sur une journée de 7 heures comprenant 1 heure 30 de conduite + 5 heures 30 de livraison, la moitié de 5 h 30 en manipulation = 2 h 45 de manutention/jour, soit 632,5 heures/an.

Processus 3 (livraison par palette) : le chauffeur livreur est parfois amené à utiliser un tire-palette manuel en lieu

et place d'un tire-palette électrique. Certaines palettes pèsent plus de 250 kg et ces efforts doivent être pris en compte :

— 5 palettes tirées de plus de 250 kg pendant 5 minutes = environ $\frac{1}{2}$; heure d'efforts tirer/pousser.

— Une partie du temps de manipulation est donc remplacée par le temps de roulage des palettes et les efforts Porter/Tirer/Pousser se répartissent ainsi dans le processus 3 quand l'opérateur utilise un tire-palette manuel.

Manutention avec tire-palette électrique : 2 h 45 - 1/2 heure = 2 h 15 de Porter = 517,5 h/an.

+ Manutention avec tire-palette manuel : 0 h 30 de Tirer/Pousser par jour = 230 j \times 0 h 30 = 115 h/an.

Soit 517,5 heures par an + 115 heures = 632,5 heures par an.

Vibrations mécaniques (seuil 450 h/an)

Les mesures effectuées sur les camions indiquent un niveau de vibrations inférieur à $0,5 \text{ m/s}^2$: le salarié est exposé, pendant son temps de conduite (1 h 30 par jour soit 345 heures par an), à des vibrations inférieures au seuil de $0,5 \text{ m/s}^2$.

c. Axes de prévention

— Équiper les camions de systèmes de sécurité et d'aide à la conduite (hayons électriques, alarme frein non serré, système de fermeture automatisé, marchepieds latéraux, ...) et sensibiliser les conducteurs à l'utilisation de ces équipements.

— Utiliser des camions à rideaux mécanisés qui permet de gagner du temps et supprimer les efforts pour «débâcher» latéralement.

— Généraliser les marchepieds pour les camions pour faciliter les manutentions et éviter des positions en extension du dos pour saisir des produits.

— Apprendre le bon réglage des sièges pour les chauffeurs.

— S'assurer du bon état et de la disponibilité des diables

— Généraliser le crochet de manipulation.

— Sensibiliser les chauffeurs livreurs aux bénéfices de l'entretien de leur camion.

— Formation régulière sur les règles relatives au code de la route afin de prévenir le risque routier.

— Optimisation et sécurisation de la livraison chez le client : révision régulière des protocoles de sécurité

— Échauffement musculaire en début de journée et formation régulière de type «Gestes et postures» pour prévenir les risques TMS.

— Adaptation des tournées en fonction de l'expérience de l'opérateur et formation régulière pour développer la connaissance des produits et ainsi faciliter la préparation des manipulations.

— Favoriser la livraison à deux : un chauffeur livreur + un ripeur : certaines situations sont plus faciles à gérer à deux et réduisent les risques professionnels. Le gain de temps peut aussi être important par exemple dans le cas de descente de produits en cave manuellement.

— Tenir compte des conditions de livraison des clients et notamment des éventuels changements de niveaux (seuils de porte, marche ...) pour limiter les efforts de type de «pousser - tirer».

— Prévoir une aide au port de l'imprimante et le terminal de facturation/livraison : Ces deux appareils sont parfois «encombrants» et il faut les avoir «sous la main». Une petite ceinture «type holster» pour porter ces appareils pourrait être opportune.



6

Retour des vides

(= déchargement en entrepôt)

a. Description des tâches

Les bouteilles et fûts vides sont déchargés à la fin de la tournée dans l'entrepôt.

Le chauffeur livreur stationne le camion sur la zone de déchargement des vides, il trie les «vides» (ou finit de les trier) et les décharge.

Il les range sur des palettes ou les dépose sur une zone de déchargement. Les fûts et les caisses, quand les palettes sont complètes, sont parfois déchargés avec l'aide d'un cariste.

b. Données de référence (pour 100 % du temps passé à cette tâche)

Manutentions manuelles de charges

→ Cumul de manutentions de charges (seuil 7 500 kg) : pour un camion chargé de 2 tonnes «plein» au départ de la tournée, les vides (verre consigné ou à usage unique) représentent 15 % du poids initial ; soit 300 kg.

Le temps de déchargement des vides est d'environ 15 mn pour un camion.

Un opérateur exécutant cette tâche pendant 7 heures peut décharger 25 camions dans sa journée

Soit $25 \times 300 = 7\,500$ Kg manipulés.

→ Porter/tirer/pousser (seuil 600 h/an) : 25 camions à raison de 15 minutes de manipulations par camion = 6 h 25 de manipulation soit 375 minutes par jour Soit 375×230 jours = 1437,5 h / an.

c. Axes de prévention

— EPI : mettre à disposition des gants anti-coupure et sensibiliser les salariés à l'importance de les porter.

— Définition claire, avec les clients, des règles de reprise pour éviter que le chauffeur livreur ait besoin de trier et manipuler les caisses.



7 Tri et rangement des vides dans l'entrepôt

8 Chargement des vides pour le producteur

a. Description des tâches

— Un complément de tri des vides, une fois déchargés par les chauffeurs livreurs, est effectué avant qu'ils soient palettisés pour être retournés aux fournisseurs.

— Une opération préalable consiste à trier les bouteilles et les fûts consignés par fournisseur.

— Les verres perdus sont stockés dans une benne appropriée.

— Les palettes de fûts et de caisses destinés au réemploi (consignés) sont filmées puis entreposées avant d'être réexpédiées vers les fabricants.

— Le principe est de faire repartir un camion complet qui a déchargé des produits, avec un chargement d'emballages vides.

— Le chargement des vides est effectué par le cariste présent au moment de l'arrivée du camion. C'est souvent le cariste qui décharge le camion qui effectue le rechargement.

— Le chargement se fait soit par le côté, soit par l'arrière quand il y a un quai dans l'entrepôt.

b. Données de référence (pour 100 % du temps passé à cette tâche)

1. Pour le tri et le rangement :

— L'opérateur Conduit un chariot élévateur en moyenne 2 h/jour et manipule les fûts et les caisses 4 h/jour.

— Les vides représentent environ 15 % du tonnage moyen du produit plein : en moyenne pour 50 tonnes livrés, 7,5 tonnes reviennent dans l'entrepôt.

— L'opérateur gère également les palettes vides dont il a besoin. : une palette vide pèse en moyenne 20 kg.

Manutentions manuelles de charges

→ Cumul de manutentions de charges (seuil 7 500 kg) : chaque emballage vide est en moyenne manipulé deux fois.

— 50 tonnes livrées chez les clients, 7,5 tonnes traités.

— 10 palettes vides par heure \times 4 heures = $40 \times 20 \text{ kg} = 800 \text{ kg}$.

Soit un total de 8300 kg.

→ Porter/tirer/pousser (seuil 600 h/an) : les emballages pèsent le plus souvent plus de 10 Kg, sont manipulés souvent et sont portés sur plusieurs mètres (et parfois portés deux par deux).

— 4 heures de manipulation par jour (240 minutes) soit par an : $4 \times 230 = 920 \text{ h}$

Vibrations mécaniques (seuil 450 h/an) : L'opérateur conduit le chariot élévateur pendant 2 heures par jour soit par an : $2 \times 230 \text{ jours} = 460 \text{ h}$.

À savoir : Quand le sol est en mauvais état il est exposé à des vibrations supérieures à $0,5 \text{ m/s}^2$.

Postures pénibles (seuil 900 h/an) : Il filme les palettes préparées avant expédition : $10 \text{ palettes/heure} \times 45 \text{ secondes} \times 4 \text{ h de manipulation} = 30 \text{ minutes de sollicitation des bras et du dos par jour}$ soit $30 \times 230 \text{ jours} = 6900 \text{ minutes par an}$, soit 115 h/an.

2. Pour le retour des emballages aux fabricants :

Manutentions manuelles de charges : pas de manipulation manuelle de charges.

Vibrations mécaniques (seuil 450 h/an) : l'opérateur peut charger 12 camions/jour et conduit son chariot pendant 6 h/jour.

soit par an : $6 \times 230 \text{ jours} = 1380 \text{ h/an}$.

À savoir : Quand le sol est en mauvais état il est exposé à des vibrations supérieures à $0,5 \text{ m/s}^2$.

c. Axes de prévention

— Les EPI : des gants anti-coupures semblent indispensables quand les opérateurs trient des bouteilles, reconstituent des caisses. Pour le verre à usage unique, les lunettes de protection sont préconisées.

— Des règles claires pour faciliter ce travail de tri.

— Travailler à bonne hauteur pour éviter les positions aggravantes des efforts.



9 Installation des équipements professionnels

a. Description des tâches

— Décharger le matériel et les outils du véhicule : cette opération nécessite des manipulations de charges dans des positions rendues difficiles par l'exiguïté et l'encombrement du véhicule, par le stationnement du véhicule laissant souvent peu de place de manœuvre.

— Les charges manipulées sont, en général, inférieures à 10 Kg sauf pour les groupes de froid qui peuvent atteindre 75 Kg pour les plus lourds. Ils sont manipulés par deux installateurs.

— L'installation (ou le SAV «lourd») de machines à café ou d'autres appareils (lave verres, machine à glaçons ...) peut parfois conduire à manipuler des charges de 40 kg à 60 kg voire plus (une machine à café 3 groupes peut peser 80 kg à 100 kg).

— Pour acheminer le matériel et les outils vers l'établissement et les déposer dans l'établissement, les techniciens utilisent des diables. La distance est parfois longue en raison des difficultés de stationnement. Il faut également parfois passer des obstacles (marches, trottoirs ...)

— Les charges roulées sont de 100 kg maximum. Pour :

m Positionner les éléments dans l'établissement.

m Installation de la partie fûts et gaz.

m Installation de la partie Comptoir.

b. Données de référence (pour 100 % du temps passé à cette tâche)

Manutentions manuelles de charges

Les opérateurs travaillent en général en équipe de 2 personnes.

m 3 nouvelles installations / semaine + 1 opération importante de SAV sur installation.

m 3 h de travail / installation/SAV par opérateur : en moyenne 2 h / jour, soit 460 h/an.

À ces durées s'ajoutent les durées de planification, les durées d'approche du chantier, le travail à l'atelier.

Les charges :

— Groupe réfrigérant : 70 Kg ; caisse à outils 20 Kg.

m $(70 \text{ Kg} + 20 \text{ Kg}) \times (3 \text{ installations} + 1 \text{ SAV}) \times 2 \text{ (charger et décharger)} \times 2 \text{ (manutentions diverses)}$ pour 2 opérateurs = 1 440 Kg au total donc 720 Kg par opérateur et par semaine.

— Machines à café de 80 kg :

m $80 \text{ kg} \times 3 \text{ fois/semaine} \times 2 \text{ (décharger / positionner)}$ pour 2 opérateurs = 480 kg au total soit 240 kg par opérateur et par semaine.

— Autre matériel : 50 kg.

m $50 \text{ kg} \times 3 \text{ fois par semaine} \times 2 \text{ (décharger / positionner)} = 300 \text{ kg}$ soit 150 kg par opérateur et par semaine.

Total : $720 + 240 + 150 = 1\,110 \text{ Kg}$ / semaine parfois portées avec des contraintes posturales.

→ Cumul de manutentions de charges (seuil 7 500 kg) : chaque opérateur manipule environ 200 kg par jour.

→ Porter/tirer/pousser (seuil 600 h/an) : le temps effectif de manipulation des charges de plus de 10 kg : 30 minutes par jour soit $30 \times 230 \text{ j} = 6900 \text{ minutes/an}$ > soit 115 h/an.

Vibrations mécaniques (seuil 450 h/an).

Les véhicules n'exposent pas à des vibrations supérieures à $0,5 \text{ m/s}^2$ et l'usage d'outils vibrants est rare.

Les postures pénibles (seuil 900 h/an) :

— 140 installations et 50 interventions SAV par technicien $\times 3 \text{ heures d'intervention} \times 50 \% \text{ du temps de montage/intervention}$ dans des positions pénibles ou avec des sollicitations excessives des bras et du dos = 285 heures par an.

— Pour tenir compte des installations ou opération de SAV réalisées dans des conditions plus particulièrement difficile un coefficient de 1,5 sera appliqué.

Soit $285 \times 1,5 = 428 \text{ heures / an}$ (< 900 h/an).

c. Axes de prévention

— Port d'EPI de type lunettes pour percer, couper, genouillères, bouchons d'oreilles pour les chantiers bruyants, masque anti-poussière.

— La préparation des interventions : certaines opérations pourraient être effectuées/préparées en atelier dans de meilleures conditions de travail.

— Par exemple, peut être préparé en atelier tout le tableau de cave et le python. Ce matériel préparé est ensuite chargé sur un chariot pour gagner du temps et faire des installations plus efficaces du point de vue de la réfrigération.

— Réduction des postures pénibles par une préparation poussée et rigoureuse liées au montage du tableau en cave afin d'éviter les allers/retours vers le camion.

— Limiter le poids des caisses à outils et adapter le matériel en fonction du type d'opérations à réaliser

— Envisager des sangles de type déménageurs pour mieux répartir la charge lors des manipulations

— Formation & sensibilisation régulière aux bons gestes, habilitation électrique...



10

Sanitation et entretien des équipements (SAV)

a. Description des tâches

Entretien des installations tirages de bière (sanitation) :

- Décharger le véhicule, la pompe et l'outillage.
- Positionner le matériel près de l'installation du client.
- Brancher l'appareil sur le bec du tirage et sur la vanne du fût : certains branchements, sous le comptoir ou caves très basses par exemple, imposent des positions maintenues. Dans certains cas le travail est effectué dans des positions de confort.
- Préparer le mélange eau + détergent.
- Assurer la circulation du détergent dans l'installation.
- Entretenir le bloc réfrigérant de la pompe à bière : comme précédemment, cet entretien sous le comptoir ou dans une cave basse ou inadaptée, engendre des positions maintenues et pénibles.
- Ranger le matériel dans le véhicule.

Entretien des machines à café (changement du filtre, nettoyage de la machine, vérification du moulin).

— L'opération est réalisée à la hauteur du bar et ne nécessite pas d'effort particulier. Toutefois certaines opérations imposent des postures pénibles maintenues.

— Quand la machine est très «sale» ou «entartrée», elle est nettoyée avec un produit sous forme de pastilles.

b. Données de référence (pour 100 % du temps passé à cette tâche)

Manutentions manuelles de charges

— L'opérateur, à chaque sanitation, charge/décharge ses outils, son matériel 2 fois : 2×20 Kg.

— Lors de la sanitation, il porte/lève 4 seaux d'eau de 10 litres : 4×10 kg.

— Parfois, il manipule des fûts de bière pour installer son circuit d'eau : 4 fûts manipulés = environ 100 kg.

→ Cumul de manutentions de charges (seuil 7 500 kg) :

En moyenne $80 \text{ kg manipulés} \times 7 \text{ sanitations} + 100 \text{ kg de fûts} = 660 \text{ kg}$.

→ Porter/tirer/pousser (seuil 600 h/an).

Environ 5 minutes de manipulation de charges de plus de 10 à 15 kg par sanitation, soit environ 1 heure par jour, soit 134 h par an.

Postures pénibles (seuil 450 h/an) : 2 à 5 mn de postures pénibles par sanitation (base 7 sanitations par jour), soit $(5 \times 7) \text{ mn} \times 230 \text{ j} = 134 \text{ h}$.

Les agents chimiques dangereux (seuil 150 h) : utilisation de produits chimiques pour préparer le détergent : durée d'utilisation = 1 min par sanitation.

Base 7 sanitations par jour = 7 minutes par jour soit $7 \times 230 \text{ j} = 27 \text{ heures par an}$.

Le seuil d'exposition aux ACD est de 150 heures d'exposition par an. L'opérateur n'est donc pas exposé aux ACD au titre de la pénibilité. Cette situation doit toutefois être traitée dans le cadre du DUER.

c. Axes de prévention

— Afin d'éviter le risque de décès avec des fuites aux bouteilles de CO₂, le détecteur est un moyen de prévention efficace.

— L'utilisation d'une bouteille de gaz comme «soufflette» : outre le danger de projection de particules dans les yeux, cette solution pour dépoussiérer le système de refroidissement est très bruyante. La solution d'un petit aspirateur portable semble plus efficace et moins dangereuse ...

— EPI : gants, lunettes, genouillères, chaussures de sécurité.

— Privilégier le détergent en poudre et à diluer surplace pour limiter les charges à porter.

— Un «chariot» pour les outils et la pompe : un diable type chauffeur livreur avec un support adapté pour poser la pompe peut être une solution. Si le déplacement est court la pompe est portée et si le déplacement est plus long la pompe est roulée. Il est possible également de poser sur la pompe les outils. D'autre part, si le support est situé à bonne hauteur, il devient plus facile de lever la pompe pour la poser sur le comptoir et travailler à bonne hauteur.

— Envisager l'entretien dès la conception de l'installation pour limiter les contraintes de maintenance (éviter les recoins pour installer le groupe froid, faciliter les accès aux fûts ...)

