

# Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire

BROCHURE JO 3305

IDCC 2216

## Convention collective nationale du 12 juillet 2001

(Fusion des CCN «commerce à prédominance alimentaire» et «entrepôts d'alimentation» <sup>(1)</sup>)

(1) Accord du 12 juillet 2001 (Étendu par arrêté du 26 juillet 2002, JO 6 août 2002) portant fusion des CCN du «commerce à prédominance alimentaire» et des «entrepôts d'alimentation» et instituant la CCN du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire.

Les conventions collectives nationales :

- du commerce à prédominance alimentaire (n° 3021),
- des entrepôts d'alimentation (n° 3166),

ont été signées le 29 mai 1969.

Elles comportent, pour l'essentiel, des dispositions similaires; les négociations paritaires en vue de leur aménagement étant communes, il a donc été décidé en mai 1997, lors de la révision du système de classifications professionnelles, de procéder à leur fusion au 1<sup>er</sup> janvier 1999 sous la dénomination : «convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire».

Un retard a été pris en raison notamment des négociations sur le passage au 35 h et à la nécessaire réorganisation du texte définitif (l'option retenue a été de limiter au maximum le nombre d'annexes beaucoup trop nombreuses dans les textes initiaux, le constat ayant été fait que certains utilisateurs n'avaient pas le réflexe de s'y référer).

La fusion est faite, en principe, «à droit constant», c'est-à-dire sans modification de fond.

Toutefois, elle a été l'occasion :

- de modifier, pour les rendre plus claires, certaines rédactions, sans modification de fond,
- de tenir compte de l'évolution de la législation, en principe, à la date du 1<sup>er</sup> juin 2001 (des négociations ultérieures sont prévues sur certains points, car toutes les conséquences des évolutions législatives n'ont pu être tirées à cette date),
- de modifier et d'améliorer au fond - sur un certain nombre de points limités - les textes antérieurs,
- de féminiser les appellations de fonctions,
- de reporter, pour des raisons de faisabilité, le calendrier de la formation des chauffeurs livreurs (FIMO et FCOS),
- de supprimer les dispositions qui avaient un caractère transitoire (anticipation de la rédaction de la durée du travail dans les entreprises de moins de 20 salariés par exemple) ponctuelles, ou qui expiraient à la fin de l'année 2001 (mandatement).

En revanche, le choix a été fait de laisser en l'état les dispositions non étendues ou étendues avec réserves contenues dans «la formation professionnelle», dans l'attente de la réforme attendue et des négociations de branche qui la suivront. À cet égard, il est apparu pertinent de faire de la «Formation professionnelle initiale et continue des chauffeurs» une annexe de la nouvelle convention plutôt que de l'insérer dans le titre «Formation professionnelle», les deux textes étant, en effet, de nature très différente et ne poursuivent pas les mêmes objectifs.

La nouvelle convention comporte 12 titres et 6 annexes.

La numérotation suivie n'est pas linéaire.

Titres : le 1<sup>er</sup> chiffre identifie le titre dans lequel figure la disposition; le second, le numéro d'article à l'intérieur du titre; le 3<sup>e</sup>, le sous-article, et ainsi de suite.

Annexes : la numérotation des articles à l'intérieur des annexes est chronologique.

Cette nouvelle présentation rend plus facile la modification ou la création d'un article donné sans présenter trop de conséquences sur l'ensemble du dispositif.

Compte tenu de ce qui précède :

Article 1<sup>er</sup> - Les conventions collectives nationales :

- commerce à prédominance alimentaire,
- entrepôts d'alimentation.

sont fusionnées sous l'intitulé «convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire».

Article 2 - Publicité - Extension

Le présent accord sera déposé en cinq exemplaires à la Direction départementale de l'emploi et de la formation professionnelle - 18, avenue Parmentier 75011 Paris.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, la Fédération des entreprises du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Article 3 - Date d'application

La convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire entre en vigueur le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel de la République française; à la même date, les conventions collectives nationales «commerce à prédominance alimentaire» et entrepôts d'alimentation» sont annulées.

[Étendue par arrêté du 26 juillet 2002, JO 6 août 2002, applicable le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel, soit le 1<sup>er</sup> septembre 2002]

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des entreprises du commerce et de la distribution;

Syndicat national des négociants spécialisés en produits alimentaires.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération générale des travailleurs de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des secteurs connexes FO;

## CLAUSES GÉNÉRALES

### Titre I Dispositions générales

#### Article 1-1 Champ d'application

*Mod. par Avenant n° 33, 21 avr. 2010, étendu par arr. 16 mars 2011, JO 23 mars, applicable à compter de la date de son dépôt, soit le 28 juin 2010*

La présente convention règle les rapports de travail entre les employeurs et les salariés des entreprises exerçant une activité principale de commerce de détail ou de gros à prédominance alimentaire visée notamment aux numéros suivants de nomenclatures d'activités et de produits, et dans le ressort territorial précisé ci-après.

L'activité principale d'une entreprise est déterminée selon les règles dégagées par la jurisprudence de la Cour de cassation.

#### 1-1.1 Professionnel

##### 1-1.1.1 Activités de commerce de détail (Avenant n° 33, 21 avr. 2010, étendu)

a/ Commerce d'alimentation générale (commerce de détail non spécialisé à prédominance alimentaire en magasin d'une surface intérieure à 120 m<sup>2</sup>), code NAF 47.11 B .

b/ Supérettes (commerce de détail non spécialisé à prédominance alimentaire en magasin d'une surface de vente comprise entre 120 et 400 m<sup>2</sup>), code NAF 47.11 C .

c/ Supermarchés (commerce de détail non spécialisé à prédominance alimentaire en magasin d'une surface de vente comprise entre 400 et 2 500 m<sup>2</sup>), code NAF 47.11 D ,

d/ Hypermarchés (commerce de détail non spécialisé à prédominance alimentaire en magasin d'une surface de vente supérieure à 2 500 m<sup>2</sup>), code NAF 47.11 F ,

e/ Commerce de détail de boissons exercé par les seules entreprises à succursales multiples dont les magasins sont gérés par des gérants mandataires non salariés, dont le statut est fixé aux Arts L. 7322-1 et suivants du Code du travail, code NAF 47.25Z partiel,

f/ Elle s'applique aux sièges sociaux des entreprises dont l'activité principale ressort de la présente convention ainsi qu'aux activités annexes des magasins n'ayant pas une existence juridique propre (entrepôts de gros et demi-gros, centres auto, jardinerie, cafétérias, centres de bricolage, e-commerce, «drive in»...).

##### 1-1.1.2 Activités de commerce de gros (Avenant n° 33, 21 avr. 2010, étendu)

Les codes NAF de l'INSEE mentionnés au regard des descriptifs d'activités économiques sont donnés à titre indicatif car avec l'entrée en vigueur de la nomenclature au 1<sup>er</sup> janvier 2008, les grossistes alimentaires non spécialisés sont répertoriés sous une seule rubrique qui ne caractérise pas leur activité avec précision.

En effet, un même grossiste, dont l'activité principale est à prédominance alimentaire, peut commercialiser sous un même toit ou dans des entrepôts différents : de l'épicerie et des liquides, des articles de droguerie, parfumerie-hygiène, des produits de bazar léger et des textiles, des produits frais... tous produits dits «de grande consommation».

a/ Centrales d'achats de produits de grande consommation appartenant aux entreprises du commerce de détail à prédominance alimentaire (alimentations générales, supérettes, supermarchés, hypermarchés), codes NAF 46-17A et 46-17B , partiel,

b/ Activité unique ou principale du commerce de gros de farines et produits pour boulangeries, code NAF 46.38B partiel.

c/ Commerce de gros non spécialisé à prédominance alimentaire : l'activité consiste à fournir l'essentiel des produits

---

alimentaires, mais aussi certains produits non alimentaires (droguerie, bazar léger...) de grande consommation vendus par les commerces de détail non spécialisés à prédominance alimentaire (alimentations générales, supérettes, supermarchés, hypermarchés).

Relèvent de cette activité les entreprises de commerce de gros à prédominance alimentaire qui vendent des produits de grande consommation en libre-service à des commerçants détaillants ou artisans censés payer comptant et emporter la marchandise, ainsi que celles non spécialisées également qui, à titre exclusif, fournissent aux collectivités privées et publiques et à la restauration, plusieurs catégories de produits alimentaires, code NAF 46-39B (anciens codes NAF 51.3W et 51.3T partiel),

d/ Elle s'applique aux activités annexes (usines, ateliers, garages...), ainsi que dans les sièges sociaux des entreprises visées au point 1-1 ci-dessus.

### **1-1.2 Territorial**

Le champ d'application de la présente convention est national. Elle s'applique y compris dans tous les départements d'outre-mer.

### **1-1.3 Activités non visées (Avenant n° 33, 21 avr. 2010, étendu)**

La présente convention ne s'applique pas :

#### **1-1.3.1**

Aux magasins populaires, ainsi qu'aux entreprises relevant de la convention collective nationale des coopératives de consommateurs.

#### **1-1.3.2**

Au personnel des magasins tenus par des gérants mandataires non salariés dont le statut est fixé aux Arts L. 7322-1 et suivants du Code du travail.

#### **1-1.3.3**

Aux entreprises employant moins de 11 salariés qui relèvent de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers. L'effectif des 11 salariés est calculé selon les modalités visées à l'Art. L. 2312-8 du Code du travail ; les apprentis ne sont pas pris en compte dans le calcul de cet effectif. En outre, la présente convention collective n'est applicable que si l'effectif d'au moins 11 salariés a été atteint pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des trois années précédentes.

#### **1-1.3.4**

Aux entreprises relevant de la convention collective nationale de commerces de gros.

#### **1-1.3.5**

Aux commerces de gros non spécialisés (non alimentaires), code NAF classe 46.7.

#### **1-1.3.6**

Aux commerces de gros de produits agricoles bruts, code NAF classe 46.2.

#### **1-1.3.7**

Aux entreprises relevant de la convention collective nationale des commerces de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants distributeurs de levure.

#### **1-1.3.8**

Aux voyageurs-représentants-placiers qui bénéficient des dispositions de la convention nationale interprofessionnelle du 3 octobre 1975.

### **Article 1-2 Durée - Révision - Dénonciation**

*Mod. par Avenant n° 14, 31 janv. 2006, étendu par arr. 5 avr. 2007, JO 20 avr., applicable au 1<sup>er</sup> avril 2006*  
*Mod. par Avenant n° 33, 21 avr. 2010, étendu par arr. 16 mars 2011, JO 23 mars, applicable à compter de la date de son dépôt, soit le 28 juin 2010*

#### **« 1-2-1 Durée »**

(Avenant n° 14, 31 janv. 2006, étendu)

---

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle se poursuivra ensuite d'année en année par tacite reconduction, sauf révision ou dénonciation dans les conditions prévues ci-dessous.

#### « 1-2-2 Révision »

(Avenant n° 14, 31 janv. 2006, étendu)

Chaque partie signataire peut demander la révision de la présente convention ou de ses annexes.

La lettre recommandée avec accusé de réception, par laquelle une des parties demandera la révision de la convention, devra être adressée à chacune des autres parties contractantes et être accompagnée du texte des modifications proposées.

Les autres parties devront faire connaître par écrit leur point de vue à cet égard dans les 15 jours suivant la date de l'accusé de réception susvisé, afin que la discussion puisse s'engager dans le délai d'un mois à partir de cette date.

De toute façon, la présente convention restera en vigueur jusqu'à la date d'application des textes résultant de la révision.

(Avenant n° 14, 31 janv. 2006, étendu ; Avenant n° 33, 21 avr. 2010, étendu) Par ailleurs, les organisations patronales s'engagent à donner une réponse à toute demande émanant d'une organisation syndicale représentative. À cet effet, les demandes adressées par des organisations syndicales, qui n'auraient pas reçu réponse, seraient inscrites à l'ordre du jour de la réunion annuelle prévue «aux articles L. 2241-1 et s. du Code du travail»

#### **1-2-3 Dénonciation**(Avenant n° 14, 31 janv. 2006, étendu ; Avenant n° 33, 21 avr. 2010, étendu)

La dénonciation de la présente convention ou de ses annexes par l'une des parties contractantes, devra être portée à la connaissance des autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception et doit donner lieu à dépôt conformément à «l'article D. 2231-2 du Code du travail».. Elle sera effectuée avec un préavis de trois mois.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui est substituée ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention entre les autres parties signataires.

Dans ce cas, les dispositions de l'alinéa précédent s'appliquent également à l'égard des auteurs de la dénonciation.

La dénonciation de la présente convention peut être partielle ; elle doit alors concerner un titre complet, un avenant, une annexe ou tout autre ensemble de stipulations indivisibles. Dans ce cas, les dispositions transitoires prévues ci-dessus s'appliquent.

### **Article 1-3 Conventions et accords antérieurs**

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

Toutefois, les avantages reconnus par la présente convention ne pourront en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant à ceux déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises.

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

### **Article 1-4 Diffusion de la convention collective et du règlement intérieur**

*Mod. par Avenant n° 14, 31 janv. 2006, étendu par arr. 5 avr. 2007, JO 20 avr., applicable au 1<sup>er</sup> avril 2006*

Le règlement intérieur de l'établissement sera affiché sur les lieux de travail et aux lieux d'embauche, dans des conditions telles qu'il pourra être lu facilement.

En outre, lors de l'embauchage, le salarié devra être informé du lieu où est tenu à sa disposition, pour consultation, un exemplaire de ce règlement.

L'employeur, lié par la présente convention, doit en procurer un exemplaire au comité d'entreprise et, le cas échéant, aux comités d'établissement, ainsi qu'aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux.

Dans chaque établissement soumis à l'application de la présente convention, un avis rappelant son intitulé, le lieu où elle peut être consultée, pendant le temps de présence des salariés sur le lieu de travail, doit être affiché à l'emplacement réservé aux communications destinées au personnel.

(Avenant n° 14, 31 janv. 2006, étendu) Au moment de l'embauche, le salarié reçoit de l'employeur une notice d'information relative aux textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement. Celle-ci doit contenir le lieu de consultation, les textes conventionnels de la branche et de l'entreprise ; elle peut comporter des explica-

---

tions sur la nature des textes conventionnels et des informations d'ordre général sur le dialogue social dans l'entreprise ou la branche.

(Avenant n° 14, 31 janv. 2006, étendu) Les entreprises dotées d'un intranet doivent y diffuser un exemplaire de tout accord qui les lie. Cette obligation se cumule avec la mise à disposition d'un exemplaire en libre consultation.

(Avenant n° 14, 31 janv. 2006, étendu) Cependant, si tous les salariés ont accès à l'intranet, les entreprises ne sont pas tenues de mettre en libre consultation un exemplaire de tout accord qui les lie.

## **Article 1-5**

### **Conflits collectifs - Commission paritaire nationale de conciliation**

*Mod. par Avenant n° 14, 31 janv. 2006, étendu par arr. 5 avr. 2007, JO 20 avr., applicable au 1<sup>er</sup> avril 2006*

*Mod. par Avenant n° 33, 21 avr. 2010, étendu par arr. 16 mars 2011, JO 23 mars, applicable à compter de la date de son dépôt, soit le 28 juin 2010*

#### **1-5.1**

##### **Constitution et fonctionnement**

Il est institué une Commission paritaire nationale de conciliation, à laquelle doivent être obligatoirement soumis tous les différends collectifs constituant un problème d'interprétation ou d'application de la présente convention collective, de ses annexes ou de ses avenants.

Tout autre conflit collectif devra faire l'objet d'une tentative de conciliation au niveau de l'entreprise. Les parties pourront, d'un commun accord, le soumettre à la Commission paritaire instituée par le présent article.

##### **1-5.1.1**

Cette Commission est composée de deux collèges :

— un collège salariés, comprenant deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés signataires de la présente convention, étant entendu que les organisations affiliées à une même Confédération ne seront représentées que par deux membres;

— un collège employeurs, comprenant un même nombre total de représentants des organisations d'employeurs signataires.

##### **1-5.1.2**

(Avenant n° 33, 21 avr. 2010, étendu) Les commissaires sont désignés pour un an respectivement par chacune des organisations intéressées, qui peuvent également pourvoir à leur remplacement. Ils peuvent être de nationalité étrangère. Le mandat des commissaires est renouvelable.

##### **1-5.1.3**

Les représentants des organisations syndicales de salariés faisant partie du personnel des entreprises, et participant à la Commission paritaire nationale de conciliation, seront indemnisés dans les conditions suivantes :

**a/ Salaire perdu :** l'entreprise réglera directement au salarié le salaire perdu comme si l'intéressé avait été présent au travail.

**b/ Frais de transport :** remboursement par l'entreprise au salarié dans la limite du tarif SNCF 2<sup>e</sup> classe, supplément éventuel compris, quel que soit le mode de transport utilisé.

**c/ Le montant forfaitaire des frais de séjour** est fixé dans l'annexe VII «salaires minima».

Ces indemnités sont révisables.

**d/ Nombre de délégués :** deux délégués par centrale syndicale, étant entendu que seuls les salariés travaillant dans les entreprises pourront faire l'objet d'une indemnisation, celle-ci ne s'appliquant pas aux permanents des organisations syndicales nationales.

#### **1-5.2**

##### **Procédure de conciliation**

##### **1-5.2.1**

La Commission est saisie par la partie la plus diligente au moyen d'une lettre recommandée avec accusé de réception, adressée au secrétariat de la Commission dont le siège est fixé à la Fédération des entreprises du commerce et de la distribution - 12, rue Euler 75008 Paris.

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

### 1-5.2.2

La Commission se réunit au plus tard dans les 30 jours francs qui suivent la réception de la lettre recommandée au siège du secrétariat.

### 1-5.2.3

Elle entend les parties contradictoirement; elle peut aussi les entendre séparément, faire effectuer sur place les enquêtes nécessaires, demander tout avis qu'elle jugera utile auprès des techniciens et entendre toute personne qu'elle jugera bon.

La Commission devra se prononcer dans un délai qui ne peut excéder cinq jours francs à partir de la date de sa première réunion pour examiner l'affaire. Toutefois, ce délai peut être prolongé sur avis conforme de tous les membres de la Commission.

### 1-5.2.4

La Commission formule, d'un commun accord entre les deux collèges qui la constituent, des propositions de conciliation qu'elle soumet à l'agrément des parties. Elle peut également proposer des mesures conservatoires des denrées périssables.

Si les propositions sont acceptées par les parties, un accord de conciliation est rédigé séance tenante, puis signé par les parties et les commissaires. Cet accord produit effet obligatoire et prend force exécutoire dès son dépôt au secrétariat du Conseil des prud'hommes compétent.

Si la Commission ne parvient pas à formuler des propositions de conciliation ou, si les parties (ou l'une seulement d'entre elles) refusent d'accepter la proposition formulée, il est établi séance tenante un procès-verbal de non-conciliation, signé par les membres de la Commission.

(Avenant n° 14, 31 janv. 2006, étendu) (Avenant n° 33, 21 avr. 2010, étendu) «Sous réserve du respect du libre exercice, dans les conditions légalement définies, du droit de grève,». Aucun arrêt de travail ni de lock-out ne pourra, en principe, être décidé avant que n'ait été épuisée cette procédure de conciliation, c'est-à-dire avant que la Commission n'ait conclu ses travaux par un accord de conciliation ou par un procès-verbal de non-conciliation.

## Article 1-6

### Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

*Mod. par Avenant n° 63, 20 févr. 2018, étendu par arr. 29 nov. 2018, JO 5 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2018<sup>(1)</sup>*

#### (1) Signataires :

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FCD.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGTA FO ;*

*CFTC CSFV ;*

*FNAA CFE CGC ;*

*FS CFDT.*

### 1-6.1

#### Attributions de la CPPNI

La Commission paritaire nationale de branche prend le nom de Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation.

Conformément aux dispositions législatives, cette commission a pour mission de :

- Négocier et conclure des accords collectifs ayant, en particulier, pour objet de définir les conditions de travail des salariés des entreprises de la branche et les garanties qui leur sont applicables,
- Représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics,
- Exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi,
- Exercer les tâches de l'observatoire paritaire de la négociation collective. À ce titre, la CPPNI est destinataire des accords d'entreprise ou d'établissement conclus pour la mise en œuvre d'une disposition légale.

La CPPNI établit annuellement un rapport d'activité contenant un bilan des accords d'entreprise ou d'établissement conclus sur les thèmes prévus par la loi, qui prévoit que ce rapport analyse l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence des entreprises de la branche et, le cas échéant, formule, des recommandations sur les difficultés identifiées. Ce rapport est transmis aux services de la Direction Générale du Travail, dans un délai d'un mois suivant sa validation, afin d'être versé à la base de données nationale assurant la publicité des accords collectifs.

Elle pourra, notamment à la demande d'une juridiction, rendre un avis sur l'interprétation de la présente convention

---

collective dans le cadre de l'article 1-6.4 ci-après.

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs constituant la CPPNI restent en tout état de cause souveraines pour dans le cadre de celle-ci conclure tout accord collectif ou adopter toute délibération dans le respect des dispositions qui s'imposent à eux.

### **1-6.2 Composition de la CPPNI**

La commission est composée de deux collèges :

— un collège salariés, composé de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, dans la limite d'une organisation par affiliation confédérale.

La délégation de chaque organisation peut comporter un représentant de la fédération, pouvant appartenir à une entreprise de la branche, et jusqu'à trois membres salariés d'entreprises de la branche, choisis librement par l'organisation.

— un collège employeurs, composé de représentants des organisations d'employeurs représentatives dans la branche.

La délégation des employeurs comporte au maximum le même nombre de membres que le nombre total de membres autorisé pour le collège salariés.

Les organisations d'employeurs et de salariés veilleront dans toute la mesure du possible à ce que leur délégation représente la diversité des activités de la branche professionnelle et des tailles d'entreprises la composant.

### **1-6.3 Fonctionnement de la CPPNI**

#### **Secrétariat**

Le secrétariat de la CPPNI est assuré par la FCD, qui adresse les convocations aux organisations syndicales, fournit la salle de réunion et assure l'impression des documents inhérents aux réunions.

#### **Réunions, ordres du jour**

La CPPNI se réunira au minimum six fois par an. Le calendrier des réunions de la CPPNI est établi paritairement de manière annuelle, dans le cadre de l'année civile. Il est fixé pour l'année à venir (N+1) lors de la dernière réunion de la CPPNI de l'année civile en cours.

Les dates de réunions de la CPPNI pourront être modifiées, sous réserve de respecter un délai de prévenance raisonnable. En cas d'annulation d'une réunion, il sera tenté de fixer une autre date en substitution.

Un ordre du jour sera, par ailleurs, transmis avant chaque réunion de la CPPNI aux organisations syndicales siégeant dans cette Commission, dans un délai qui sera, sauf circonstances exceptionnelles, d'au moins une semaine, et porté à deux semaines en cas de nouveaux sujets par rapport à ceux déjà en discussion.

Pour chaque sujet en négociation au sein de la CPPNI, une partie au moins d'une séance de discussion sera consacrée à l'examen de la situation des entreprises de moins de 50 salariés, notamment pour déterminer si des règles ou modalités particulières doivent être prévues à leur égard.

Les décisions de la CPPNI sont adoptées :

— Pour les accords collectifs négociés en son sein, selon les règles de validité en vigueur pour les accords de branche ;

— Pour les autres décisions (avis, rapports, délibérations, ...), et sauf disposition expresse contraire, selon les règles de majorité applicables aux accords collectifs susceptibles d'extension : accord d'une ou plusieurs organisations représentatives de salariés représentant au total au moins 30 % des salariés selon la plus récente mesure d'audience en vigueur et absence d'opposition d'organisation(s) représentant plus de 50 % de ceux-ci ; et accord de l'organisation représentative des employeurs (en cas de pluralité d'organisations représentatives d'employeurs, accord d'au moins l'une d'entre elles, et absence d'opposition d'organisation(s) représentant les employeurs de plus de 50 % des salariés d'entreprises adhérentes à une organisation professionnelle représentative).

### **1-6.4 Interprétation de la Convention collective**

Lorsqu'une demande d'interprétation de la convention collective est transmise à la CPPNI, celle-ci est étudiée lors de la première réunion suivant la transmission à l'ensemble des organisations syndicales.

Lorsqu'elles émanent d'entreprises, d'instances, d'organisations ou de salariés de la branche, les difficultés d'interprétation sont signifiées au secrétariat de la commission par lettre recommandée avec AR ou en lettre suivie. La commission est saisie par la partie la plus diligente.

Le dossier de saisine est composé d'un écrit mentionnant :

- 
- le ou les textes conventionnels sur lesquels l'interprétation est demandée ;
  - une explication précise des difficultés d'interprétation rencontrées.

Si le dossier de saisine ne comporte pas les documents indiqués ci-dessus, le secrétariat de la commission, dès réception du dossier, demande à l'auteur de la saisine de le compléter. La commission dispose d'un délai de deux mois pour rendre un avis. Ce délai commence à courir à compter de la date de réception du dossier complet.

Lorsque le dossier est complet, le secrétariat de la commission :

- informe le demandeur par courrier ou par messagerie électronique de la date du point de départ du délai de deux mois dont dispose la commission pour rendre un avis ;
- l'adresse aux organisations siégeant à la commission, par courrier ou par messagerie électronique, afin qu'il soit évoqué lors de la plus proche réunion à venir, et, si le délai n'a pas permis un examen suffisant, lors de la réunion suivante.

Avant de rendre un avis, la commission peut demander tout supplément d'information à l'auteur de la saisine.

L'avis de la commission est adopté suivant les dispositions légales relatives à la validité d'une convention ou d'un accord de branche susceptible d'extension.

### **1-6.5**

#### **Indemnisation des représentants des organisations syndicales**

Le représentant de chaque fédération est pris en charge selon les règles propres à chacune. Les autres membres de la délégation faisant partie du personnel des entreprises, et participant à la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation, seront indemnisés dans les conditions suivantes, étant considéré que l'autorisation d'absence est de droit :

- Salaire : l'entreprise réglera directement au salarié le salaire comme si l'intéressé avait été présent au travail.
- Frais occasionnés par la réunion : prise en charge par l'employeur selon les règles en vigueur au sein de l'entreprise pour les frais professionnels.

Sont concernées par cette règle :

- les réunions de la CPPNI,
- les réunions préparatoires que chaque organisation peut organiser en son sein, dans la limite annuelle de trois réunions préparatoires d'une journée et de quatre participants pour chacune, issus de sociétés différentes, information en étant donnée à l'entreprise au moins deux semaines à l'avance et au secrétariat de la CPPNI au plus tard la veille de celles-ci.

### **1-6.6**

#### **Adresse de la CPPNI**

Les accords mentionnés à l'article 1-6.1 seront transmis par les entreprises au Secrétariat de la Commission dont le siège est fixé à la Fédération des entreprises du Commerce et de la Distribution -12, rue Euler 75008 Paris.

Les accords pourront être transmis par voie numérique sur l'adresse courriel de la Commission - transmissionac-cordcollectif@fed.fr.

### **Article 1-7**

#### **Adhésions ultérieures**

(avenant n° 63, 20 févr. 2018, étendu)

Mod. par Avenant n° 33, 21 avr. 2010, étendu par arr. 16 mars 2011, JO 23 mars, applicable à compter de la date de son dépôt, soit le 28 juin 2010

(Avenant n° 33, 21 avr. 2010, étendu) Conformément à l'article «L. 2261-3» du Code du travail, toute organisation syndicale représentative ou tout employeur qui n'est pas partie au présent accord pourra y adhérer ultérieurement.

(Avenant n° 33, 21 avr. 2010, étendu) Cette adhésion ne sera valable qu'à partir du jour qui suivra sa notification à la «Direction régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE)»

## **Titre II**

### **Droit syndical et institutions représentatives du personnel**

Mod. par Avenant n° 65, 16 mars 2018, étendu par arr. 15 janv. 2020, JO 22 janv., applicable à compter de son dépôt auprès de la Direction générale du travail<sup>(1)</sup>

(1) *Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :*



---

*FCD.*  
*Syndicat(s) de salariés :*  
*FGTA FO ;*  
*CFTC CSFV ;*  
*FNAA CFE CGC ;*  
*FS CFDT.*

## **Article 2-1**

### **Exercice du droit syndical dans les entreprises**

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution et par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

En particulier, les entreprises doivent veiller à l'égalité de progression de carrière des militants syndicaux, au respect de l'égalité de traitement en matière de rémunération et de formation continue entre les salariés titulaires d'un mandat de négociation et les autres salariés.

Chaque délégué syndical ou représentant désigné par son organisation syndicale, dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans les limites et selon les modalités fixées par les dispositions législatives en vigueur. La loi prévoit que les heures de délégation sont considérées comme du temps de travail effectif.

Les salariés désirant participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale peuvent bénéficier, sur leur demande, d'un ou plusieurs congés. Ces congés sont accordés et rémunérés dans les conditions prévues par la loi.

## **Article 2-2**

### **Conditions d'exercice des mandats syndicaux au niveau de la branche**

#### **2-2.1**

##### **Réunions statutaires**

Les salariés syndiqués pourvus d'un mandat régulier de leur organisation syndicale représentative pourront bénéficier d'autorisations d'absence pour assister aux réunions statutaires de celle-ci, sur présentation d'une convocation écrite nominative, et dans la limite de 3 semaines dans l'année pour un même salarié. Le temps passé en réunion est comptabilisé dans la limite de 7 heures par jour.

#### **2-2.2**

##### **Commissions paritaires de la profession**

Les commissions paritaires de la branche sont constituées à part égale de représentants des organisations des employeurs et des organisations de salariés représentatives dans le champ d'application considéré, en application des articles L. 2122-5 et L. 2122-7 du Code du travail.

Des autorisations d'absence seront accordées aux salariés qui participeront à des commissions paritaires de la profession constituées entre organisations d'employeurs et de salariés, dans la limite prévue par les dispositions propres à chacune de ces commissions.

Dans ce cas, le temps de travail non effectué sera payé par l'employeur comme temps de travail effectif ; l'employeur prendra également à sa charge les frais de transport et de séjour, au taux et conditions fixés dans chaque entreprise, ou, à défaut de règles dans l'entreprise, conformément aux dispositions prévues pour les membres siégeant en Commission paritaire nationale de conciliation.

#### **2-2.3**

##### **Mandat personnel**

Des autorisations d'absence seront également accordées aux salariés appelés à siéger régulièrement en vertu d'un mandat personnel dans les organismes officiels.

Sauf dispositions législatives contraires, le temps de travail non effectué ne sera rémunéré par l'employeur que si les organismes intéressent directement la profession et déduction faite des indemnités que les travailleurs pourraient percevoir au titre de leur participation.

## **Article 2-3**

### **Institutions représentatives du personnel**

Les dispositions relatives au comité social et économique, ou dans l'attente de la mise en place de celui-ci, celles relatives aux délégués du personnel, aux comités d'entreprise, au CHSCT, sont celles prévues par la législation en vigueur, complétées le cas échéant, par des accords conclus au sein des entreprises (accord d'entreprise, d'établissement, de groupe,...).

Il en va notamment ainsi des modalités d'organisation des élections, de la protection contre le licenciement, du financement des activités sociales et culturelles.

---

## Titre III

### Contrat de travail

*Mod. par Avenant n° 70, 15 janv. 2019, étendu par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc., applicable à compter de son dépôt, soit le 2 mai 2019<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

FCD.

*Syndicat(s) de salariés :*

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CFE CGC ;

FS CFDT.

### Préambule

Les employeurs s'engagent, dans tous les aspects de la vie professionnelle, à ne pas prendre de mesures discriminatoires à l'encontre ou en faveur des salariés, à raison notamment du sexe, de l'âge, de l'origine, de la situation de famille, des mœurs, de l'orientation sexuelle, de l'état de santé ou du handicap, de la grossesse ou de la maternité, des caractéristiques génétiques, de l'apparence physique, du patronyme, de l'appartenance ou sa non appartenance, vraie ou supposée, à une nation ou une ethnie, des convictions, des opinions politiques, des convictions religieuses, de l'appartenance à un syndicat ou non et de la participation ou non à des activités syndicales ou de représentation du personnel.

### Article 3-1

#### Embauche

*Mod. par Avenant n° 68, 14 décembre 2018, étendu par arr. 15 janv. 2020, JO 22 janv., applicable à compter de son extension<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

FCD.

*Syndicat(s) de salariés :*

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CFE CGC.

Les entreprises veilleront à organiser leurs processus de recrutement dans les mêmes conditions pour les femmes et les hommes.

Lors de l'engagement, les conditions d'emploi et de rémunération seront précisées par écrit. Conformément à la Directive 91/533/CEE du 14 octobre 1991, et sans préjudice des informations obligatoires devant figurer dans les contrats à durée déterminée, les informations obligatoirement portées à la connaissance du salarié sont notamment :

- l'identité des parties,
- la fonction, le niveau de classification, le statut ou la catégorie d'emploi dans lesquels le salarié est occupé,
- le lieu d'affectation,
- la date de début du contrat de travail,
- le montant de base initial, les autres éléments constitutifs ainsi que la périodicité de versement de la rémunération à laquelle le salarié a droit,
- la durée du travail,
- la mention de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire.

Des annexes à la présente convention règlent les conditions particulières applicable aux différentes catégories de salariés : annexe 1, pour les employés et ouvriers, annexe 2 pour les agents de maîtrise et techniciens, annexe 3, pour les cadres, annexe 4 pour les dispositions communes à l'encadrement agents de maîtrise, techniciens et cadres.

Les dispositions relatives à la période d'essai sont précisées dans les annexes prévues ci-après.

Les conditions du recours au travail à temps partiel et les règles qui lui sont propres sont fixées au titre VI de la présente convention.

Conformément à l'article 4-6 de la présente convention dans le but de favoriser les promotions individuelles dans l'entreprise ainsi qu'au titre VI relatif à l'emploi à temps partiel, l'employeur s'efforcera en cas de vacance ou de création de poste, de faire appel par priorité aux salariés de l'entreprise à même de l'occuper. Afin de susciter éventuellement des candidatures parmi le personnel de l'entreprise ou de l'établissement, les employeurs feront connaître aux salariés, chaque fois qu'il sera possible, les postes à pourvoir par tout moyen (intranet, messagerie, affichage,

---

...). Il appartient, en outre, à l'encadrement de jouer son rôle de relais d'information et de proposition dans ce domaine.

Le développement du travail à temps partiel des étudiants est encouragé, afin de leur permettre de concilier étude et financement de celles-ci.

(Avenant n° 68, 14 déc. 2018, étendu) Le contrat de travail à durée indéterminée constitue légalement la forme de droit commun du contrat de travail ; la législation permet dans certains cas de recourir à d'autres formes d'engagement, mais à titre d'exception, dans des cas autorisés. Il en va en particulier ainsi du contrat à durée indéterminée d'opération (art. 3-2), du contrat à durée déterminée (art. 3-3) ou de du contrat de travail temporaire (intérim, art. 3-4)

## **Article 3-2**

### **Contrat d'opération**

*Mod. par Avenant n° 68, 14 décembre 2018, étendu par arr. 15 janv. 2020, JO 22 janv., applicable à compter de son extension<sup>(1)</sup>*

#### **(1) signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FCD.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGTA FO ;*

*CFTC CSFV ;*

*FNAA CFE CGC.*

Le contrat à durée indéterminée d'opération est un contrat de travail conclu pour la réalisation d'une mission précisément définie et ne présentant pas un caractère pérenne, mais dont la durée exacte peut être amenée à varier par rapport aux prévisions pouvant en être faites à l'origine. L'achèvement de l'objet pour lequel il est conclu ne met pas fin au contrat automatiquement, mais constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Le contrat à durée indéterminée d'opération obéit aux règles applicables à tout contrat à durée indéterminée, sous réserve des dispositions ci-après.

### **3-2.1**

#### **Cas de recours**

Le contrat à durée indéterminée d'opération peut être conclu exclusivement dans le cadre d'une opération spécifique, d'ordre informatique (évolution d'un système d'information, informatisation de procès,...), immobilier (constructions nouvelles, transferts,...), technique (changements de modalités d'exploitation, de matériels,...), juridique (opérations de restructuration juridique, fusions,...) ou commercial (évolution ou changement de concept,...). Une opération spécifique, au sens des présentes dispositions, correspond à une opération d'une importance suffisante pour donner lieu à consultation du CSE dans le cadre des prérogatives de celui-ci, lorsqu'il existe, au plus tard avant la décision de mise en œuvre effective du projet, ou, s'agissant de projet immobilier, pour donner lieu à une demande de permis de construire.

Le contrat d'opération peut être lié à une ou plusieurs étapes du projet (étude et conception, réalisation, tests, déploiement,...) ou au projet dans son ensemble. Une décision d'abandon d'un projet avant que n'ait eu lieu la consultation du CSE relative à ce projet ne prive pas de justification les contrats conclus lors de ses premières phases, dès lors que son importance aurait justifié cette consultation s'il avait été poursuivi à son terme.

Le contrat à durée indéterminée d'opération est réservé aux emplois directement liés au projet et ne peut concerner les emplois relatifs à son exploitation ultérieure une fois sa mise en œuvre totalement achevée. Au regard de son objet, il ne peut concerner que des emplois dont la pesée en application de la classification conventionnelle conduit au minimum au niveau V.

Il peut être conclu par toute entreprise appliquant la présente convention collective nationale, quel que soit son effectif.

Un contrat de travail à durée indéterminée de droit commun de l'entreprise ne peut être transformé en CDI d'opération. À l'inverse, un contrat à durée indéterminée d'opération peut être transformé à tout moment en contrat à durée indéterminée de droit commun.

### **3-2.2**

#### **Contrat de travail**

Le contrat à durée indéterminée d'opération est obligatoirement écrit. Outre les mentions figurant à l'article 3-1 ci-dessus, il indique expressément l'opération dans le cadre de laquelle il est conclu ainsi que la mission confiée au salarié dans ce cadre, et précise que l'achèvement de celle-ci pourra constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement.

---

Il peut comporter une période d'essai, dont la durée et les modalités sont celles fixées aux annexes de la présente convention visées à l'article 3-1.

### **3-2.3**

#### **Statut du salarié - Rémunération**

Sous réserve des particularités prévues par les présentes dispositions, le salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée d'opération bénéficie des mêmes droits, selon le cas échéant les mêmes règles d'ancienneté, que tout salarié de l'entreprise. Tel est en particulier le cas en matière de formation professionnelle dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise et sous réserve de la disposition spécifique prévue ci-après en matière d'entretien professionnel, ainsi qu'en matière de durée du travail ou en matière de règles de rémunération, y compris le cas échéant de rémunérations variables individuelles ou collectives, selon sa catégorie professionnelle. Il a accès aux activités sociales et culturelles dans les mêmes conditions.

Toutefois, compte tenu des spécificités du contrat à durée indéterminée d'opération, le salaire minimum conventionnel applicable au salarié est celui correspondant à sa classification majoré de 8 %.

### **3-2.4**

#### **Rupture du contrat à durée indéterminée d'opération**

Le contrat à durée indéterminée d'opération prend fin dans les mêmes conditions que tout contrat à durée indéterminée, sous réserve des particularités suivantes :

**a** — Rupture à l'initiative de l'employeur liée à l'achèvement de l'objet du contrat, en application de l'article L. 1236-8 du Code du travail

Lorsque la rupture intervient dans ce cadre :

Elle ne peut aboutir à une durée d'emploi inférieure à six mois. La durée du préavis est donc si nécessaire fixée en conséquence, sans pouvoir être inférieure à deux mois. Cette disposition ne fait pas obstacle à une durée de préavis plus longue prévue contractuellement ;

— Le montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement prévue aux annexes 1, 2 et 3 la présente Convention est majoré de 20 %;

— Le salarié bénéficie d'une priorité de réembauchage d'une durée d'un an à compter de la fin du contrat, pour tout emploi disponible correspondant à sa qualification, ou à une nouvelle qualification qu'il aurait acquise entre temps et à partir du moment où il en aura informé l'employeur ; la lettre de licenciement mentionne cette priorité. À cet effet, lorsque la durée de présence du salarié dans l'entreprise ne lui a pas permis de bénéficier d'un entretien professionnel, ou si celui-ci date de plus d'un an, un entretien professionnel a lieu au plus tard au cours du préavis afin notamment d'examiner avec le salarié les perspectives qui pourraient s'envisager dans l'entreprise.

**b** — Interruption anticipée du projet

Sans préjudice de l'application des dispositions de l'article L. 1236-8 du Code du travail, en cas d'interruption anticipée du projet au cours des six premiers mois suivant l'embauche, le délai de prévenance est porté à trois mois, afin de garantir au moins cette durée d'emploi au salarié titulaire d'un contrat d'opération dans le cas où le projet n'est pas mené à son terme.

**c** — Autres cas de rupture

Les autres cas de rupture du contrat d'opération (démission, licenciement, rupture conventionnelle,...) obéissent aux règles de droit commun du contrat à durée indéterminée, tant légales que conventionnelles, selon la catégorie professionnelle du salarié.

### **3-2.5**

#### **Poursuite du contrat**

En l'absence de rupture du fait de la réalisation de l'objet notifiée dans les trois mois suivant celle-ci, la clause qui en prévoyait la possibilité devient caduque et le contrat devient un contrat à durée indéterminée de droit commun ; les règles spécifiques au contrat à durée indéterminée d'opération cessent à compter de cette date de lui être applicables.

### **3-2.6**

#### **Information du Comité social et économique**

Le CSE est informé annuellement du nombre de contrats à durée indéterminée d'opération conclus par l'entreprise, avec l'indication des opérations qui y ont donné lieu.

### **Article 3-3**

#### **Contrat à durée déterminée**

*Mod. par Avenant n° 68, 14 décembre 2018, étendu par arr. 15 janv. 2020, JO 22 janv., applicable à compter de*

son extension<sup>(1)</sup>

**(1) signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

FCD.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CFE CGC.

(2)

(2) NDLR : dans une décision du 4 avril 2024, le Conseil d'État a déclaré que l'arrêté d'extension du 15 janvier 2020 était «entaché d'illégalité en tant qu'il étend les stipulations des 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> alinéas de l'article 3.3.2» de la CCN dans sa version issue de l'avenant n° 68 du 14 décembre 2018 qui prévoyaient, en méconnaissance des dispositions du code du travail (article L. 1244-4) que le délai de carence ne s'appliquera pas de façon générale dans tous les cas de succession de CDD (CE, 4 avr. 2024, n° 488939). Pour rappel, les alinéas 2 et 3 de l'article 3.3.2, dans leur version issue de l'avenant n° 68, prévoyaient : «Il n'est pas requis de délai de carence entre deux contrats à durée déterminée conclus au sein d'une entreprise de la branche. En effet, le respect des motifs légaux de recours au contrat à durée déterminée constitue une garantie suffisante de non utilisation de ce contrat en substitution de contrats à durée indéterminée. Le délai de carence introduit donc une complexité pour l'entreprise (en particulier lorsqu'elle n'a pas la maîtrise de l'événement justifiant le recours au CDD) sans apporter de garantie supplémentaire au salarié - voire peut priver un salarié ou un demandeur d'emploi de la possibilité d'effectuer des heures de travail pourtant disponibles. Deux contrats à durée déterminée sur un même poste peuvent par conséquent se succéder sans délai si la situation ou si les situations successives s'inscrivent dans des cas de recours à ce contrat autorisés par la loi». Ces dispositions ont depuis été réécrites par l'avenant n° 85 du 9 juin 2022 étendu.

Mod. par Avenant n° 85, 9 juin 2022, étendu par arr. 2 fév. 2024, JO 10 fév., applicable à compter de son extension<sup>(1)</sup>

**(1) Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

FCD.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV.

Le contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu qu'en présence d'un cas de recours autorisé par la législation ; il est régi par les règles légales en vigueur, sous réserve des particularités suivantes, qui en application de l'article L. 2253-1, 7°, du Code du travail se substituent aux dispositions législatives correspondantes en matière de durée du contrat, de renouvellements et de délai de carence.

**3-3.1**

**Durée du contrat à durée déterminée**

La durée maximale du contrat à durée déterminée est celle fixée par le Code du travail.

Le nombre maximal de renouvellements du contrat est fixé à trois.

(Al. exclu de l'extension par arr. 15 janv. 2020, JO 22 janv.) *Le contrat à durée déterminée conclu pour remplacer un salarié absent ou dont le contrat est suspendu (ou plusieurs, si les textes le permettent) peut être renouvelé autant de fois que nécessaire tant que l'absence temporaire se poursuit, quelle que soit la durée de celle-ci.*

Afin de faciliter le retour du salarié qui a été absent, le terme du contrat à durée déterminée de remplacement peut être reporté dans les limites suivantes, décomptées à partir du retour effectif du salarié remplacé et en fonction de sa durée d'absence :

— Pour une absence inférieure à un mois : jusqu'à trois jours de travail, durée portée à une semaine en cas de remplacement d'un membre d'encadrement,

— Pour une absence d'un à trois mois : jusqu'à une semaine, durée portée à deux semaines pour le remplacement d'un membre d'encadrement,

— Pour une absence au-delà de trois mois : jusqu'à deux semaines, durée portée à quatre semaines en cas de remplacement d'un membre d'encadrement.

**3-3.2.**

**(Avenant n° 85, 9 juin 2022, étendu) Délai de carence**

Le délai de carence est la durée minimale séparant deux contrats à durée déterminée portant sur le même poste (poste qui, au sein de l'établissement, porte sur le même contenu au sein d'un même rayon, équipe ou service), avec le même salarié ou un autre.

Il est convenu, en application de l'article L. 1244-3 du code du travail, de fixer la durée du délai de carence, exprimée en jours calendaires, au quart de la durée calendaire totale du contrat expiré, renouvellement éventuel inclus.

Le respect des motifs légaux de recours au contrat à durée déterminée constituant une garantie suffisante de non-utilisation de ce contrat en substitution de contrats à durée indéterminée, il apparaît que le délai de carence peut représenter une difficulté pour l'entreprise (en particulier lorsqu'elle n'a pas la maîtrise de l'événement justifiant le recours au CDD), sans apporter de garantie supplémentaire au salarié - voire peut priver un salarié ou un demandeur

---

d'emploi de la possibilité d'effectuer des heures de travail pourtant disponibles ; il est par conséquent décidé, en application de l'article L. 1244-4 du code du travail, que le délai de carence n'est pas applicable dès lors que l'un des deux contrats successifs est conclu dans l'un des cas suivants, ou que les deux le sont :

1. Remplacement, dans les cas visés au 1<sup>o</sup> de l'article L. 1242-2 du code du travail.
  2. Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise.
  3. Exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité.
  4. Emplois à caractère saisonnier définis au 3 de l'article L. 1242-2.
  5. Remplacement de l'une des personnes mentionnées aux 4 et 5 de l'article L. 1242-2 du code du travail.
  6. Contrat à objet défini du 6 de l'article L. 1242-2 du code du travail.
  7. Lorsque le contrat est conclu en application de l'article L. 1242-3 ou de l'article L. 1251-7 du code du travail.
- Le délai de carence n'est pas non plus applicable lorsque le salarié est à l'initiative d'une rupture anticipée du contrat, ni lorsque le salarié refuse le renouvellement de son contrat.

### **3-3.3**

#### **Embauche à l'issue d'un contrat à durée déterminée**

En cas d'embauche d'un salarié en contrat à durée indéterminée à l'issue d'un contrat à durée déterminée, la durée du contrat à durée déterminée expiré, éventuel(s) renouvellement(s) inclus, est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté et s'impute sur la période d'accueil dans la fonction prévue au Titre IV. Pour l'application du présent article, l'embauche est considérée comme intervenant à l'issue d'un CDD si elle a lieu moins d'un mois suivant son expiration.

#### **Article 3-4 Travail temporaire**

*Mod. par Avenant n° 68, 14 décembre 2018, étendu par arr. 15 janv. 2020, JO 22 janv., applicable à compter de son extension<sup>(1)</sup>*

##### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FCD.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGTA FO ;*

*CFTC CSFV ;*

*FNAA CFE CGC.*

Sauf disposition légale impérative contraire, les règles définies à l'article 3-3 relatives au contrat à durée déterminée sont applicables au contrat de travail temporaire.

#### **Article 3-5 Rémunération**

Tout salarié bénéficie d'un salaire minimum hiérarchique mensuel (ou annuel, dans les conditions prévues à l'annexe «Salaires minima» de la présente convention) garanti en fonction de son niveau de classification et de sa durée de travail, sous réserve des dispositions législatives ou réglementaires propres à certaines situations (alternance en particulier).

Ce salaire minimum mensuel garanti est fixé pour une durée effective du travail correspondant à la durée légale de 35 heures par semaine, et à 151,67 heures mensuelles en application de la règle de mensualisation, selon laquelle le salaire mensuel est le même chaque mois, indépendamment de la durée de celui-ci et du nombre de jours de travail qu'il comporte et est par conséquent calculé sur la base de 52 semaines / 12 mois ; il est calculé prorata temporis en cas de durée inférieure sous réserve des règles applicables à l'activité réduite ou aux absences indemnisées.

Lorsque la rémunération est fixée sur la base d'un salaire fixe et de commissions, le salaire minimum s'apprécie sur l'ensemble de ces éléments de rémunérations.

À la rémunération du travail effectif s'ajoute celle des pauses payées dans les conditions prévues à l'article 5-4 et à l'annexe «Salaires minima».

En principe, sauf si des dispositions sur la durée et l'aménagement du temps de travail en disposent autrement, toute heure ou fraction d'heure effectuée au cours d'une semaine civile au-delà de 35 heures sera payée en plus de la rémunération mensualisée avec application, le cas échéant, des majorations pour heures supplémentaires. Les majorations de salaires liées à un événement intervenant en fin de mois civil, sont calculées et réglées avec la paye du mois suivant.

Toute heure ou fraction d'heure non effectuée en deçà de 35 heures dans une semaine civile entraîne un abattement

---

au prorata de la rémunération mensualisée, exception faite des absences dont le paiement est prévu par la loi ou par la présente convention collective.

La rémunération du personnel à temps partiel correspondant à l'horaire régulier prévu au contrat est mensualisée suivant la formule applicable au personnel à temps complet, les heures en sus étant payées, en plus de la rémunération mensualisée.

Le paiement de la rémunération sera effectué une fois par mois. Les membres du personnel qui le demanderont toucheront un acompte de quinzaine.

### **Article 3-6** **Prime annuelle**

Les salariés ont droit au paiement d'une prime annuelle dont le versement pourra s'effectuer en une ou plusieurs fois au cours de l'année. Dans le cas où la prime est versée en plusieurs fois, le ou les versements précédant le solde constituent une avance remboursable si le salarié a quitté l'entreprise avant la date de versement dudit solde.

Cette prime ne fait pas partie de la rémunération totale retenue pour le calcul de l'indemnité de congés payés.

Les conditions d'attribution de cette prime annuelle sont les suivantes :

#### **3-6.1**

Un an d'ancienneté dans l'entreprise au moment du versement, l'ancienneté étant appréciée dans les conditions fixées à l'Art. 3-13 de la présente convention collective. En cas d'ouverture de l'établissement en cours d'année, la condition d'ancienneté est ramenée à 6 mois, et la prime sera versée au prorata du temps de présence.

#### **3-6.2**

Être titulaire au moment du versement d'un contrat de travail en vigueur, ou suspendu depuis moins d'un an.

Cette condition n'est toutefois pas applicable en cas de départ à la retraite ou de mise à la retraite, de décès, de licenciement économique, ou de départ en congé non rémunéré suspendant le contrat de travail ou de retour d'un tel congé intervenant en cours d'année. Le montant de la prime sera calculé prorata temporis, et égal au 1/12<sup>ème</sup> du salaire brut de base (taux horaire × nombre d'heures payées) perçu (ou reconstitué conformément au 2<sup>ème</sup> alinéa de l'article 3-6.4) au cours de la période servant de référence pour le calcul de la prime.

#### **3-6.3**

le montant de la prime, pour les salariés qui n'ont pas fait l'objet d'absences autres que celles énumérées ci-dessous, est égal à 100 % du salaire mensuel de base de novembre (heures supplémentaires exceptionnelles exclues) :

- a) Crédit d'heures de délégation (titre II) ;
- b) Absences rémunérées pour recherche d'emploi (Art. 3-9) ;
- c) Absences pour congés payés (Art. 7-1) ;
- d) Absences rémunérées dues à l'utilisation du compte épargne temps (Art. 5-17) ;
- e) Durée du congé légal de maternité et d'adoption, durée du congé légal de paternité, absences autorisées pour circonstances de famille (Art. 7-5) et pour soigner un enfant malade (Art. 7-6.9) ;
- f) Absences pour maladie ou accident du travail ayant donné lieu à complément de salaire par l'entreprise en application des règles de la présente convention ;
- g) Absences diverses autorisées par l'entreprise, dans la limite de 10 jours par an.

#### **3-6.4**

Pour les salariés dont les absences auront excédé celles prévues au point 3-6.3 ci-dessus, le montant de la prime sera égal au 1/12<sup>ème</sup> du salaire brut de base (taux horaire × nombre d'heures payées) perçu au cours des 12 mois précédant le mois de son versement.

Toutefois, pour la détermination du 1/12<sup>ème</sup> du salaire brut de base, il y a lieu de considérer comme ayant donné lieu intégralement à rémunération :

- a) Les absences pour exercice du mandat syndical visées à l'Art. 2-2 de la présente convention ;
- b) La durée légale du congé de maternité et d'adoption ainsi que la durée légale du congé de paternité ;
- c) Les absences dues à la maladie ou à un accident du travail ayant donné lieu à complément de salaire par l'entreprise en application des règles de la présente convention.

#### **3-6.5**

Pour les salariés à temps partiel, il convient de se référer aux dispositions particulières fixées à l'Art. 6-4.3 du titre VI.

---

### **3-6.6**

En application de l'Art. 1-3, 2<sup>ème</sup> alinéa de la présente convention, il est expressément convenu que cette prime annuelle ne doit pas venir s'ajouter aux primes versées dans certaines entreprises en une ou plusieurs fois dans l'année, et quelle que soit l'appellation de ces primes (par exemple : prime de fin d'année, gratification, prime de bilan, prime de vacances, 13<sup>ème</sup> mois, à l'exclusion de la prime d'ancienneté là où elle existe, des primes de rendement et des primes de productivité), dans la mesure où le total des primes versées est d'un montant au moins égal à celui fixé aux points 3-6.3 ou 3-6.4 du présent article.

Si la prime versée dans ces entreprises est d'un montant inférieur à celui résultant de l'application des points 3-6.3 ou 3-6.4 du présent article, l'entreprise devra la compléter à concurrence de ce montant.

Les conditions d'attribution en vigueur dans les entreprises qui accordent une prime d'un montant supérieur à celui fixé aux points 3-6.3 ou 3-6.4 du présent article, ne sont pas modifiées en application du présent article.

### **Article 3-7** **Retraite complémentaire**

Les entreprises ont l'obligation d'adhérer à une institution du régime AGIRC-ARRCO dans les conditions prévues par cette institution. La répartition des cotisations employeurs et salariés est fixée par le règlement de l'institution. Pour cette adhésion les entreprises appliquant la présente Convention collective relèvent du «répertoire professionnel» prévoyant un rattachement, dans les conditions prévues par l'AGIRC-ARRCO à AG2R La Mondiale.

### **Article 3-8** **Bulletin de paye**

Le bulletin de paye, qu'il soit remis au salarié ou établi sous forme dématérialisée, devra comporter les mentions figurant à l'Art. R. 3243-1 et suivants du Code du travail ; il précisera notamment l'intitulé de la présente convention et de l'identifiant de la convention collective (IDCC 2216).

Le bulletin de paye ou un document annexe, selon les cas, sert de support à l'information que doit recevoir le salarié sur certains droits : repos compensateur, participation et intéressement notamment. Il doit comporter en caractères apparents une mention incitant le salarié à le conserver sans limitation de durée.

Conformément aux dispositions législatives :

- l'exercice du droit de grève ne doit faire l'objet d'aucune mention particulière sur le bulletin de paye ;
- pour les salariés exerçant une activité de représentation, la nature et le montant de la rémunération de cette activité doivent figurer sur une fiche annexée au bulletin de paye.

### **Article 3-9** **Préavis et recherche d'emploi**

Dans le cas de rupture de contrat de travail à durée indéterminée, la durée du préavis, réciproque, sauf cas de faute grave ou de force majeure, est fixée pour chaque catégorie professionnelle dans les annexes prévues à l'Art. 3-1 ci-dessus. Il est en de même pour les autorisations d'absences pour recherche d'emploi.

### **Article 3-10** **Indemnité de licenciement**

Tout salarié qui est licencié alors qu'il compte 8 mois d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur a droit, sauf en cas de faute grave ou lourde, à une indemnité minimale de licenciement, dans les conditions fixées par la législation en vigueur. Dans tous les cas où cette indemnité légale est moins favorable pour le salarié, elle est remplacée par l'indemnité conventionnelle de licenciement prévue par l'annexe visée à l'article 3.1 du présent titre.

### **Article 3-11** **Départ ou mise à la retraite**

Les dispositions relatives à la mise ou au départ à la retraite à l'initiative de l'employeur ou du salarié sont précisées dans les annexes prévues à l'Art. 3-1 du présent titre.

L'employeur précisera à tout salarié qui lui en fera la demande avant le point de départ du délai de prévenance, le montant des droits à indemnité auxquels il peut prétendre selon qu'il demande à partir à la retraite ou qu'il est mis à la retraite par l'entreprise selon les conditions prévues par la loi, ainsi que les conséquences que le choix emporte en matière fiscale - impôt sur le revenu - et de cotisations de sécurité sociale.

### **Article 3-12** **Rupture conventionnelle homologuée**

La rupture conventionnelle homologuée permet à l'employeur et au salarié de convenir d'un commun accord de la



---

rupture du contrat de travail à durée indéterminée dans les conditions prévues aux articles L. 1237-11 et suivants du Code du travail.

La rupture conventionnelle ne constitue ni un licenciement, ni une démission. Elle résulte d'une convention signée par l'employeur et le salarié et est soumise à une homologation de la Direction régionale des entreprises de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRRECTE) destinée à garantir la liberté de consentement de chacune des parties.

La rupture conventionnelle homologuée donne droit au versement d'une indemnité spécifique qui ne peut être inférieure au montant de l'indemnité légale de licenciement ou si elle est plus favorable l'indemnité conventionnelle de licenciement.

### **Article 3-13** **Ancienneté**

#### **3-13.1**

L'ancienneté dans l'entreprise à laquelle il est fait référence dans le cadre de la présente Convention collective doit s'entendre du temps pendant lequel le salarié y a été occupé d'une façon continue, quelles que puissent être les modifications survenues dans la nature juridique de celle-ci.

#### **3-13.2**

Sont considérés comme temps de présence dans l'entreprise, pour le calcul de l'ancienneté :

- a) Les absences pour congés payés ou congés exceptionnels prévus par la présente convention ;
- b) Les absences rémunérées dues à l'utilisation du compte épargne temps ;
- c) Les absences pour maladie et pour accident du trajet, dans la limite d'une année maximum ;
- d) Les absences pour accident du travail et maladie professionnelle, quelle qu'en soit leur durée ;
- e) Les périodes de congés légaux de maternité, d'adoption et de paternité, ainsi que pour la moitié de leur durée, celles résultant du congé parental d'éducation ;
- f) Les absences résultant du congé-formation obtenu dans les conditions légales ;
- g) Les périodes militaires obligatoires.

#### **3-13.3**

Lorsque le travail aura été interrompu pour licenciement collectif ou individuel, sauf pour faute grave, les différentes périodes passées dans l'entreprise se cumulent pour déterminer l'ancienneté en cas de réintégration, sous réserve que l'intéressé ait répondu favorablement à la première proposition en ce sens dans des conditions d'emploi équivalentes.

## **Titre IV** **Classifications des fonctions**

*Mod. par Avenant n° 64, 19 janv. 2018, étendu par arr. 15 janv. 2020, JO 22 janv.<sup>(1)</sup>*

### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FCD.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGTA FO ;*

*FNAA CFE CGC ;*

*FS CFDT.*

## **Préambule**

La classification constitue un cadre commun à l'ensemble des entreprises de la branche ; un tel cadre doit tout autant garantir une cohérence professionnelle, que respecter la liberté d'organisation des entreprises et faciliter l'adaptation de celles-ci aux évolutions de leur environnement. Par le choix d'une classification des fonctions, indépendante de la manière dont elles sont tenues, les partenaires sociaux soulignent à la fois la légitimité de la branche à fixer les règles de hiérarchisation des emplois, et la responsabilité de l'entreprise dans la valorisation des compétences en son sein.

Les partenaires sociaux ont par ailleurs porté une attention particulière à la question de l'égalité entre les salariés selon leur sexe, notamment en s'interrogeant sur la neutralité des critères classants et en recherchant si des biais pouvaient être relevés qui entraîneraient des discriminations entre les femmes et les hommes travaillant au sein des entreprises de la branche. Après un examen approfondi, ils n'ont pas identifié de discrimination directe ni indirecte résultant des critères pris en compte dans la pesée des postes ou des règles de classification retenues. Ils rappellent

---

que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes repose essentiellement sur la mixité au sein de chaque emploi, et que le mécanisme de classification des emplois ne peut suppléer une mixité insuffisante par une valorisation de certaines fonctions qui ne reposerait pas sur l'analyse de leur contribution.

Si la classification peut également donner lieu à la conclusion d'accords au sein des entreprises ou groupes, il est rappelé que de tels accords ne peuvent aboutir à un classement qui ne serait pas au moins équivalent à celui résultant des présentes dispositions. Les partenaires sociaux signataires attirent également l'attention des négociateurs d'accords d'entreprise qui complèteraient la présente classification, sur l'exigence de garantie d'une égalité de traitement entre l'ensemble des salariés.

#### **Article 4-1**

##### **Fonctionnement de la classification conventionnelle - Principes**

La présente classification conventionnelle met en œuvre cinq critères classants, considérés par les partenaires sociaux signataires comme permettant de mesurer, pour chaque fonction existante, la contribution tant immédiate que dans la durée, au fonctionnement économique de l'entreprise : les connaissances nécessaires pour exercer la fonction, les aptitudes qu'elle requiert, son degré de relations, ses responsabilités, son niveau d'autonomie.

Chaque critère classant comporte six degrés possibles. Au sein de l'entreprise, toutes les fonctions doivent être pesées, de manière à être positionnées pour chaque critère, sur l'un ou l'autre des degrés qu'il comporte. Cette pesée détermine un nombre de points par critère, le total des points de la fonction déterminant son niveau de classification.

La pesée prend en compte le contenu de la fonction, tel que ce contenu se caractérise dans l'entreprise, et indépendamment des personnes qui exercent l'activité : la classification porte sur des postes et non sur la manière de les occuper ou sur la qualité du travail de leur titulaire.

Chaque critère est analysé indépendamment des autres : le fait qu'une fonction soit positionnée à tel ou tel degré pour un critère donné ne détermine pas son positionnement pour les autres critères.

Les critères n'ont pas tous le même poids : les partenaires sociaux ont affecté chacun d'eux d'une pondération, choix traduisant à la fois la culture de la branche professionnelle, et le fait que certains critères peuvent être paritairement considérés comme devant être pris en compte dans la classification, sans pour autant présenter une importance identique aux autres.

Les critères et chacun de leurs six degrés font l'objet du § 4-2.1. La pondération des critères et le nombre de points en résultant sont exposés au § 4-2.2. Les niveaux de classification qui en découlent font l'objet du § 4-2.3.

Afin de faciliter le travail de classification des salariés, des «emplois repères» sont décrits au sein de chaque annexe catégorielle (annexes 1, 2 et 3) de la présente Convention collective. Ces emplois repères n'ont pas d'autre objet que de représenter un positionnement standard de la fonction, au regard de ce qui lui est communément demandé. Le classement de l'emploi repère ne prime donc jamais sur la réalité de la fonction. Le fait qu'un emploi ne figure pas dans les emplois-repères, notamment parce qu'il n'est pas apparu comme très typique ni comme regroupant de nombreux salariés au sein de la branche, n'est donc pas un obstacle pour opérer sa classification au sein des entreprises.

Les règles de fonctionnement des emplois repères sont décrites au § 4-3 ci-après.

La polyactivité et l'exercice de fonctions multiples sont pris en compte dans l'appréciation du niveau de classification (article 4-5). En revanche, conformément aux valeurs de promotion sociale qui animent la branche, à emploi identique, la non-détention d'un diplôme n'emporte pas de conséquence au regard de la classification, seul l'exercice de la fonction étant pris en compte.

La classification des emplois constitue un cadre commun à la profession, permettant à chaque entreprise le développement de sa politique de gestion des ressources humaines soit en utilisant la classification conventionnelle de branche telle quelle, soit en l'adaptant à sa propre situation - adaptation exigeant un accord collectif si elle se traduit par une modification de règles de classification ; dans ce cas, le cadre général de l'adaptation fera l'objet d'un examen par une commission paritaire d'application constituée au sein de l'entreprise. En l'absence de délégués syndicaux, cette commission sera constituée avec des représentants élus du personnel.

#### **Article 4-2**

##### **Outils et méthode de classification**

##### **4-2.1**

##### **Critères classants**

La classification de chaque fonction se fonde sur la technique des critères classants, par la mise en œuvre de cinq critères qui se cumulent et se conjuguent : les connaissances nécessaires, l'aptitude requise, les exigences en termes de relation, la responsabilité de la fonction, et l'autonomie qu'elle demande ; chaque critère classant comporte six degrés.

---

### **Critère 1**

connaissances nécessaires ; ce critère mesure la somme des connaissances nécessaires pour exercer la fonction et en avoir la maîtrise (formation générale, professionnelle et expérience)

#### **Degré 1**

Les tâches rencontrées dans cette fonction sont simples. Elles demandent un apprentissage d'instructions primaires le plus souvent de très courte durée (quelques jours). Elles ne demandent pas de connaissances spécifiques préalables.

#### **Degré 2**

Les tâches rencontrées sont spécifiques à la fonction. Elles demandent une formation très spécifique, le plus souvent de courte durée (quelques semaines). Elles demandent d'acquérir un savoir-faire particulier et supposent une bonne connaissance pratique des procédures de routine peu compliquées et standardisées.

#### **Degré 3**

La fonction requiert l'apprentissage d'un métier acquis par une formation préalable. Les tâches rencontrées demandent à savoir suivre des procédures, méthodes ou procédés pouvant impliquer l'aptitude à utiliser un équipement ou un savoir-faire spécialisés.

#### **Degré 4**

La fonction requiert l'apprentissage d'un métier acquis par une formation préalable et une expérience approfondie de son application dans l'entreprise pouvant demander plus d'une année. Les tâches nécessitent le plus souvent de maîtriser un équipement ou des procédures relativement compliquées propres à la fonction et une connaissance générale du fonctionnement du service ou de l'entreprise.

#### **Degré 5**

La fonction requiert une bonne connaissance d'un métier acquise par une formation spécialisée (ou une bonne formation générale) et/ou une expérience de plusieurs années dans l'entreprise. Les tâches nécessitent de maîtriser un équipement ou des procédures propres à la fonction et une bonne connaissance générale des activités voisines. Le travail nécessite une certaine capacité d'analyse, d'initiatives et d'ajustements vis-à-vis des procédures ou instructions de l'entreprise.

#### **Degré 6**

La fonction requiert la maîtrise d'un ensemble de connaissances dans des domaines variés ou sur des produits ou services complexes. Les tâches rencontrées nécessitent une formation supérieure et/ou une expérience diversifiée de plusieurs années dans l'entreprise ou le métier.

### **Critère 2**

aptitude requise ; elle correspond aux exigences de la fonction en termes de capacité à réagir et à agir face aux situations rencontrées dans son exercice. Les actions à entreprendre nécessitent selon les cas plus ou moins de capacité à analyser et interpréter les situations, ainsi qu'à imaginer et concevoir des solutions ou au contraire à appliquer des procédures.

#### **Degré 1**

Les problèmes rencontrés sont rares et évidents à identifier. Les solutions sont explicitement fournies par des manuels internes, par des instructions de la hiérarchie, des règles, des procédures ou des usages reconnus.

#### **Degré 2**

Les problèmes généralement rencontrés sont de nature comparable, peu variés, clairement identifiables. Dans des limites d'actions précises, les solutions sont connues dans leurs grandes lignes et appellent l'utilisation de méthodes de travail habituelles ou l'application de techniques professionnelles particulières.

#### **Degré 3**

Les problèmes nécessitent une première investigation pour être bien identifiés. Ils sont généralement des variantes de problèmes déjà rencontrés. Leurs solutions demandent une attention particulière, des recherches et des analyses d'informations.

#### **Degré 4**

Les problèmes nécessitent une première investigation pour être bien identifiés. Ces problèmes sont variés. Leurs solutions requièrent souvent du temps et la collecte d'une masse importante d'informations, ainsi qu'un savoir-faire acquis avec l'expérience ; elles peuvent nécessiter l'avis de spécialistes.

---

### Degré 5

Les problèmes sont peu comparables à ceux déjà rencontrés. Ils nécessitent une recherche poussée pour être clairement identifiés. L'information disponible est incomplète et ne livre pas de méthode de travail quant à la démarche pratique. Ils demandent généralement des efforts de recherche et des analyses approfondies dans un domaine précis, avant que des solutions puissent être conçues.

### Degré 6

Les problèmes rencontrés sont difficilement identifiables, complexes et nécessitent d'intégrer de nombreuses données techniques, humaines ou économiques. Ces problèmes impliquent souvent la résolution de questions théoriques sur des principes fondamentaux. Les informations disponibles sont techniques.

### Critère 3

relations ; exigences de contact avec les acteurs internes de l'entreprise (c'est-à-dire le personnel de l'établissement, du magasin, du supermarché, de l'hypermarché, de l'entrepôt,..., ou des représentants du personnel) ou les acteurs externes à celle-ci (clients, fournisseurs, organismes extérieurs, collectivités locales, pouvoirs publics,...), notamment pour convaincre, motiver, mettre d'accord,...

### Degré 1

La fonction requiert une simple convivialité professionnelle. La courtoisie ordinaire vis-à-vis des collègues est généralement suffisante dans l'accomplissement du travail.

### Degré 2

L'exercice de la fonction nécessite occasionnellement de collecter, de restituer et d'échanger des informations, sans les analyser ou les modifier.

### Degré 3

L'exercice de la fonction consiste fréquemment à collecter et à restituer des informations, sans nécessairement les analyser ou les modifier, à des personnes dans ou hors de l'entreprise : clients, intermédiaires ou autres services de l'entreprise. La fonction nécessite une aptitude à communiquer oralement des éléments ponctuels.

### Degré 4

La fonction implique de recueillir, mais aussi de traiter et de synthétiser des informations variées et dispersées, ce qui passe par une capacité d'écoute et de compréhension des demandes.

Les contacts ou les informations nécessitent une bonne aptitude à communiquer pour être compris par des personnes de l'entreprise ou en dehors (clients, intermédiaires, fournisseurs ...).

### Degré 5

La fonction consiste continuellement à recueillir et traiter des informations variées et dispersées, ce qui requiert une bonne capacité de synthèse, d'écoute et de compréhension des besoins.

L'émission d'informations ou les contacts exigent une bonne aptitude à communiquer oralement et par écrit pour être acceptés.

Il est important d'avoir pour cette fonction la capacité de comprendre, d'expliquer et d'influencer des personnes de l'entreprise, ou des clients ou des intermédiaires.

### Degré 6

Cette fonction exige fréquemment de persuader des décideurs internes ou externes. Elle implique une forte capacité à comprendre, motiver, convaincre et négocier. La connaissance approfondie des principes de communication ou de vente peut être aussi importante que les connaissances techniques requises.

### Critère 4

responsabilité de la fonction ; mesure la contribution de l'exercice de la fonction aux performances de tout ou partie de l'entreprise, par des actions internes (dans l'entreprise) ou des actions externes (clients, fournisseurs,...).

### Degré 1

La fonction est constituée essentiellement de tâches précisément définies, dont l'exécution n'a pas d'effet direct sur le fonctionnement d'ensemble du service. Les travaux réalisés répondent à des normes et des objectifs qui permettent une mesure et une correction immédiates du résultat.

### Degré 2

Se situent à ce niveau les fonctions ayant une expérience d'impact sur le fonctionnement ou le résultat du service ou la qualité des produits. Les résultats restent rapidement mesurables et rectifiables.

### Degré 3

Les fonctions classées à ce degré sont par nature essentiellement impliquées dans le fonctionnement du service. Elles contribuent directement aux résultats et à la performance d'ensemble du service et/ou de l'équipe. L'activité répond à des objectifs précis et à court terme, qui permettent une mesure facile et régulière des résultats généralement quantifiés.

### Degré 4

L'impact des fonctions situées à ce degré porte sur un service de dimension importante, ou sur plusieurs services ou gammes de produits. Le temps de mise en œuvre des décisions et le nombre de personnes impliquées rendent plus difficile l'établissement d'une relation directe entre la décision et le résultat final obtenu.

### Degré 5

Le cadre de la fonction est constitué par une politique d'entreprise dans un secteur donné (exemple : politique commerciale, politique financière, politique d'investissements). Le contrôle des résultats est effectué à un rythme annuel. Les fonctions se situant à ce degré ont généralement à participer à la définition des objectifs et à organiser l'activité pour leur propre entité.

### Degré 6

La fonction se réfère directement à la stratégie de l'entreprise. Elle a pour mission de définir et contrôler une politique d'ensemble pour un secteur ou un établissement de l'entreprise. Les fonctions correspondant à ce degré sont directement jugées sur les résultats d'ensemble du secteur et sur leur conformité à la stratégie de l'entreprise.

### Critère 5

niveau d'autonomie de la fonction ; choix à effectuer sur les actions et les moyens à mettre en œuvre pour exercer l'activité et en réaliser les objectifs.

### Degré 1

Appliquer avec rigueur des consignes précises.

### Degré 2

Organiser son travail et ses moyens, contrôler les résultats immédiats, à partir d'instructions sur la façon de faire et les résultats à atteindre.

### Degré 3

Élaborer des programmes de travail, choisir des méthodes/procédés, à partir de normes, de résultats et de moyens définis.

### Degré 4

Élaborer des programmes de travail, choisir des méthodes/procédés, prendre des initiatives ou orientations influençant les résultats de son domaine, en participant à la définition d'objectifs et de moyens.

### Degré 5

Concevoir et réaliser les actions nécessaires à l'atteinte des résultats dans le cadre de directives générales et de budgets.

### Degré 6

Définir, pour une fonction ou un établissement important, la stratégie et les politiques, planifier et superviser les actions à court, moyen et long termes.

#### 4-2.2

#### Évaluation de la fonction et attribution des points

— Chacun des 5 critères classants retenus est pondéré:

Critères	Pondération	
Critère 1 : connaissances	12,5 %	50 % pour compétences requises
Critère 2 : aptitude	12,5 %	
Critère 3 : relations	25 %	

Critères	Pondération	
Critère 4 : responsabilité	25 %	50 % pour organisation de l'entreprise
Critère 5 : autonomie	25 %	
	100 %	

— La grille d'évaluation ci-dessous attribue à chaque degré de chaque critère un nombre de points en fonction de la pondération des critères.

	Connaissances	Aptitude	Relations	Responsabilité	Autonomie
	12,5 %	12,5 %	25 %	25 %	25 %
Degré	Points				
1	12,5	12,5	25	25	25
2	25	25	50	50	50
3	37,5	37,5	75	75	75
4	50	50	100	100	100
5	62,5	62,5	125	125	125
6	75	75	150	150	150

#### 4-2.3

##### Niveaux de classification

La somme des points obtenus pour chaque critère donne un nombre de points compris entre 100 et 600, qui permet de positionner la fonction au sein de 9 niveaux. Chacun des 9 niveaux regroupe des fonctions dont l'évaluation donne un résultat comparable quel que soit le métier exercé (commerce, logistique, administration,...), dans une fourchette homogène de 55 points.

Employés/ouvriers	Niveau 1	de 100 à 155 points
	Niveau 2	de 156 à 210 points
	Niveau 3	de 211 à 266 points
	Niveau 4	de 267 à 322 points
Agents de Maîtrise, techniciens	Niveau 5	de 323 à 378 points
	Niveau 6	de 379 à 434 points
Cadres	Niveau 7	de 435 à 490 points
	Niveau 8	de 491 à 546 points
	Niveau 9	plus de 546 points

Au regard des critères de classification, les niveaux peuvent être succinctement définis de la manière suivante :

- Niveau 1 : exécution de travaux simples ne nécessitant pas de connaissances préalables particulières.
- Niveau 2 : exécution de travaux impliquant un savoir-faire et la responsabilité d'appliquer des directives précises.
- Niveau 3 : exécution de travaux qualifiés avec une part d'autonomie nécessitant une maîtrise professionnelle.
- Niveau 4 : exécution de travaux hautement qualifiés, avec la possibilité sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique de conduire des travaux d'exécution.
- Niveau 5 : participation à la définition des programmes de travail et à la réalisation des objectifs de l'établissement.
- Niveau 6 : élaboration des programmes de travail et choix des méthodes et procédés à partir d'objectifs et de

---

moyens définis.

- Niveau 7 : participation à l'élaboration des objectifs et à la réalisation de ceux-ci dans son unité (établissement, service).
- Niveau 8 : responsabilité du choix des moyens et de la réalisation des objectifs.
- Niveau 9 : participation à la définition de la politique de l'entreprise.

### **Article 4-3** **Les emplois repères**

Les «fonctions repères», ou «emplois-repères» sont destinés à faciliter la mise en œuvre de la classification ; ils ont une valeur indicative, y compris dans les appellations, et correspondent au positionnement de la fonction au regard de son contenu le plus communément rencontré dans la profession, standard qui n'a pas nécessairement vocation à se vérifier dans toutes les entreprises. En cas de particularités au sein d'une entreprise qui auraient une incidence sur le nombre de points résultant de la pesée du poste, le positionnement effectif de celui-ci est à adapter en conséquence.

En tout état de cause, la classification des fonctions-repères est une résultante de l'application des critères classants, et non l'inverse.

La classification des emplois repères résulte du positionnement des fonctions concernées au regard des cinq critères de classification, et prend en compte les règles de base suivantes :

- Dans une filière déterminée, toute fonction d'un niveau donné inclut l'exécution des tâches des fonctions des niveaux inférieurs.
- L'exécution à titre exceptionnel de travaux annexes relevant d'une autre fonction-repère peut être requise.
- Chaque salarié :
  - assure en permanence la propreté de son poste de travail et l'entretien courant du matériel qu'il utilise,
  - veille, par son action, à assurer la sécurité des clients, de ses collègues de travail et la sienne propre,
  - contribue, selon les consignes reçues, à la lutte contre la démarque inconnue,
  - participe au respect des réglementations professionnelles de toutes natures concernant son activité,
  - peut, quels que soient son classement hiérarchique et la filière dont il relève, être amené à participer aux opérations d'inventaire,
  - peut être amené à exercer un rôle de formateur,
  - est co-responsable de l'image de l'entreprise vis-à-vis de la clientèle.

Le descriptif des tâches des fonctions-repères est succinct : les fonctions repères comportent donc des activités non énumérées qui font néanmoins partie de l'exercice du métier. Par exemple, au regard de la généralisation de l'utilisation de matériel informatique, il n'en est pas fait systématiquement mention dans la description des fonctions-repères.

La liste des fonctions-repères et leur classement figurent dans les annexes prévues à l'Art.3-6 de la présente convention (annexe1 pour les ouvriers et employés, annexe2 pour les agents de maîtrise et techniciens, annexe3 pour les cadres).

Dans la mesure où les emplois repères constituent une illustration, la liste de ces emplois n'a pas vocation à l'exhaustivité, et le fait qu'un emploi ne figure pas dans la liste n'exclut ni son existence, ni sa classification.

Les entreprises sont en tout état de cause invitées à analyser périodiquement si des évolutions des emplois au regard des différents critères de classification et des degrés existants au sein de chaque critère entraînent des modifications de leur cotation devant se traduire par des modifications de leur positionnement au sein des différents niveaux.

### **Article 4-4** **Période d'accueil dans la fonction**

Tout salarié accédant à une fonction, par embauche externe ou évolution interne, connaît une période d'acquisition progressive des compétences nécessaires à la fonction, dite «période d'accueil».

La grille des salaires minima tient compte de cette période d'acquisition des compétences qui ne peut excéder, période d'essai éventuelle comprise :

- 6 mois pour les fonctions classées aux niveaux 1 et 2 ;
- 1 an pour les fonctions classées au niveau 3 ;
- 2 ans pour les fonctions classées au niveau 4.

Cette période d'accueil n'est pas applicable aux salariés embauchés à l'issue de leur contrat d'apprentissage ou de professionnalisation lorsque l'embauche est en relation avec la formation suivie : la durée du contrat en alternance

---

est déduite de la période d'accueil correspondant au niveau de classification. Pour l'application de cette disposition, est considérée comme une embauche à l'issue du contrat en alternance l'embauche qui intervient dans les trois mois de la fin de celui-ci.

En cas de promotion interne à une fonction de niveau 3 ou 4, la durée de la période d'accueil fixée pour la fonction concernée est réduite de moitié.

## **Article 4-5** **Polyactivité - Fonctions multiples - Remplacements provisoires**

### **4-5.1** **Polyactivité & Fonctions multiples**

Les entreprises sont incitées à organiser et développer la polyactivité des salariés en vue d'enrichir leurs tâches et leurs capacités personnelles et d'améliorer leur employabilité. Elle doit être proposée en priorité aux salariés titulaire d'un contrat de travail à temps partiel qui souhaitent une durée de travail supérieure.

La polyactivité est caractérisée par l'exécution habituelle par un même salarié :

— soit de l'ensemble des travaux au sein d'un même secteur d'activité (entendu comme par exemple un secteur du magasin ou de l'entrepôt) ou dans le cadre d'une même spécialité (en particulier pour des fonctions transversales) ; dans ce cas, l'interdépendance des tâches qui en résulte détermine un poste disposant de ses propres spécificités ; ceci conduit à procéder à la pesée de cette fonction, après analyse de son contenu et des exigences que ce contenu détermine. Si les différentes fonctions concernées correspondent à des fonctions-repères situées dans le même niveau, il convient de retenir pour chaque critère classant la note la plus élevée d'entre elles, ce qui selon le cas peut aboutir à un classement au niveau supérieur.

— soit de plusieurs fonctions de nature différente, au sein de différents secteurs ou spécialités, ou bien au sein d'un même secteur d'activité ou dans le cadre d'une même spécialité mais sans en représenter l'ensemble des travaux ; la polyactivité aboutit, dans ce cas, à l'exercice distinct de plusieurs fonctions distinctes. Lorsque ces fonctions sont de niveau différent, le salarié est classé sur la plus élevée d'entre elles s'il l'exerce au moins 40 % du temps (ce calcul étant effectué par semaine) ; s'il l'exerce moins de 40 % du temps, chaque heure de travail est rémunérée au tarif du niveau correspondant au travail effectué. Lorsque les fonctions sont de niveau identique, leur exercice n'emporte pas de conséquence au regard de la classification de branche ; il appartient le cas échéant à chaque entreprise de déterminer les modalités les plus adaptées de reconnaissance des compétences pouvant en résulter.

### **4-5.2** **Remplacements provisoires**

La nature même de certaines fonctions implique que les salariés qui les exercent sont à même de suppléer totalement ou partiellement un supérieur hiérarchique en cas d'absence occasionnelle de celui-ci.

En dehors des cas relevant de l'article 4-5.1 ci-dessus, les salariés qui se voient confier pendant au moins quatre semaines consécutives la responsabilité d'une fonction correspondant à un niveau supérieur au leur bénéficient proportionnellement au temps passé, du salaire minimum garanti à celui-ci.

Cette situation ne peut excéder six mois ; à l'issue de ce délai, l'employeur et le salarié remplaçant acteront, au regard du motif du remplacement, longue maladie par exemple, les conséquences qui en découlent sur le contrat de travail.

## **Article 4-6** **Évolution professionnelle**

Si en tant que telle une classification ne détermine pas les évolutions de carrière et la promotion professionnelle des salariés, elle ne doit pas constituer un frein à l'égard de celles-ci.

Le système de classifications permet une évolution professionnelle à l'intérieur comme à l'extérieur de la filière.

L'évolution professionnelle se réalise par le changement de fonction quand le salarié, à l'aide notamment d'une formation adéquate, acquiert les compétences et exerce des responsabilités nouvelles, caractéristiques d'une classification supérieure.

La promotion interne, forte dans le secteur, doit rester privilégiée, ce qui implique que l'employeur s'efforcera de faire appel par priorité, aux salariés de l'entreprise aptes à occuper les postes à pourvoir.

Afin de susciter les candidatures internes, les employeurs feront connaître au personnel, par tout moyen à leur convenance les postes à pourvoir dans une zone géographique correspondant au degré de mobilité acceptable par les salariés. Ceux-ci peuvent spontanément saisir leur employeur de leurs souhaits (région, fonction...).

Les salariés sont par ailleurs encouragés à utiliser les divers dispositifs que leur offre la formation et à se former tout au long de leur vie.



---

## **Article 4-7**

### **Révision - évolution fondamentales de l'environnement de travail**

Dans la mesure où elle permet une mesure des exigences du poste, sans figer le résultat de cette mesure à travers un positionnement impératif résultant d'une appellation d'emploi, la classification conventionnelle issue des présentes dispositions se caractérise par sa facilité d'adaptation aux diverses évolutions des modes d'organisation du travail et des technologies, quelle que soit la taille de l'entreprise. Toutefois, sans préjudice du réexamen quinquennal de la nécessité de réviser les classifications, les partenaires sociaux pourront être amenés à modifier le dispositif conventionnel en cas d'évolutions fondamentales de l'environnement de travail touchant le secteur d'activité, identifiées dans le cadre de la dynamique d'observation et de prospective emploi/formation définie à l'Art11-2 CCN, indépendamment de toute périodicité préétablie.

## **Titre V**

### **Durée et organisation du temps de travail**

*Mod. par Avenant n° 71, 15 janv. 2019, étendu par arr. 6 nov. 2020, JO 20 nov., applicable à compter de son dépôt, soit le 2 mai 2019<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FCD.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGTA FO ;*

*CFTC CSFV ;*

*FNAA CFE CGC ;*

*FS CFDT.*

### **Préambule**

Le présent titre a pour objectifs simultanés de consolider l'emploi, d'en favoriser la création dès lors que les gains de productivité le permettent, et de garantir de bonnes conditions de travail des salariés du commerce, en apportant le service rendu aux consommateurs, dans un contexte de concurrence intérieure très forte et d'expansion limitée.

Le présent titre est applicable dans les entreprises ou établissements n'ayant pas conclu d'accord collectif portant sur tout ou partie des dispositions qu'il comporte, après consultation préalable du comité social et économique conformément aux dispositions légales.

En l'absence de comité social et économique, les entreprises ou établissements peuvent recourir aux dispositifs ci-dessous après information individuelle des salariés concernés.

Les dispositions du présent titre intègrent l'attention à la prise en compte des obligations familiales des salariés. Les entreprises sont incitées à rechercher des modes d'organisation du travail répondant aux aspirations des salariés (par exemple semaine de 4 jours) tout en permettant de développer les services attendus par les clients.

Des dispositions spécifiques ont été prévues pour prendre en compte la situation du personnel d'encadrement embauché pour exercer une fonction sans qu'elle présente nécessairement un lien avec le temps passé sur le lieu de travail. Si les fonctions d'un cadre l'appellent couramment à des travaux spéciaux notamment de nuit ou de jours fériés, sa rémunération tient compte des avantages accordés dans ce cas aux autres catégories de personnel de l'entreprise.

## **Article 5-1**

### **Bilan annuel**

#### **5-1.1**

#### **Bilan annuel au niveau de l'entreprise**

Chaque entreprise ou établissement établira, une fois par an, un bilan annuel de la durée du travail, de sa répartition et de l'utilisation des équipements, ainsi que de leur incidence sur l'emploi et les coûts.

Ce bilan sera communiqué au comité social et économique ou d'établissement, ainsi qu'aux délégués syndicaux.

#### **5-1.2**

#### **Bilan annuel au niveau de la branche**

Conformément à l'article 1-6.1 de la présente Convention, un bilan sur la durée du travail sera établi par la CPPNI au cours du dernier trimestre de chaque année.

## **Article 5-2**

### **Organisation et contrôle du temps de travail**

La durée du travail s'entend du travail effectif telle que définie à l'article L. 212-4 du Code du travail. Elle ne comprend donc pas l'ensemble des pauses (ou coupures), qu'elles soient ou non rémunérées notamment celles fixées à

---

l'article 5-2.1 ci-dessous.

Le travail sera organisé par équipe suivant un horaire collectif, à savoir :

- travail en équipes successives ;
- travail par relais (équipes alternantes, équipes chevauchantes) ;
- travail par roulement.

L'organisation du travail par relais individuels est également admise de plein droit.

### **5-2.1 Organisation quotidienne du travail**

#### **a Durée maximale et repos**

La durée quotidienne du travail effectif est au maximum de 10 heures. Elle peut être portée, à titre exceptionnel, à 12 heures lors de la réalisation des inventaires comptables entraînant un surcroît d'activité, dans la limite de deux par an, ou en cas de travaux urgents dont l'exécution immédiate est requise afin de prévenir des accidents ou organiser des mesures de sauvetage.

Sauf exceptions prévues dans le cadre du présent titre, le repos quotidien est réglé conformément aux dispositions de l'article L. 3131-1 du Code du travail.

#### **b Coupures, pauses**

Les pauses et coupures sont fixées au niveau de chaque entreprise ou établissement en fonction de l'organisation du travail qui y est en vigueur.

##### **Coupures**

La «coupure» interrompt la journée de travail de façon collective (fermeture de l'établissement) ou individuelle (temps imparti par roulement, pour le déjeuner par exemple).

La journée de travail ne pourra comporter outre les temps de pause, rémunérés ou non, plus d'une coupure.

À défaut d'accord exprès des salariés intéressés, l'entreprise ne peut imposer de journée ou demi-journée de travail d'une durée inférieure à 3 h.

##### **Pause**

On entend par «pause» un temps de repos - payé ou non - compris dans le temps de présence journalier dans l'entreprise pendant lequel l'exécution du travail est suspendue.

Une pause payée est attribuée à raison de 5 % du temps de travail effectif.

Les conditions de prise des pauses sont fixées au niveau de chaque entreprise ou établissement.

À défaut d'entente sur ce point, tout travail consécutif d'au moins 4 heures doit être coupé par une pause payée prise avant la réalisation de la 5<sup>e</sup> heure. Il est, en outre, rappelé qu'en application de l'article L. 220-2 du Code du travail, aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 H sans que le salarié bénéficie d'une pause d'une durée minimale de 20 mn.

La durée des pauses et le paiement correspondant doivent figurer sur une ligne distincte du bulletin de paie.

#### **Règles spécifiques aux chauffeurs livreurs**

Le système de pauses prévu ci-dessus n'est pas applicable aux chauffeurs-livreurs qui relèvent du règlement CE 561/2006 du 15 mars 2006 qui prévoit que tout conducteur doit observer après 4 H 30 de conduite une interruption d'au moins 45 min avant de conduire à nouveau. Cette interruption peut être remplacée par deux périodes de pause : une première d'un minimum de 15 min et une deuxième d'un minimum de 30 min qui sera prise au plus tard à l'issue de la période de 4 h 30 de conduite.

Les pauses seront donc prises au cours des périodes d'interruption du temps de conduite et rémunérées dans les limites prévues ci-dessus.

### **5-2.2 Organisation hebdomadaire du travail**

Sous réserve du respect des dispositions de l'article 5-12 de la présente convention et, après consultation du comité social et économique, l'horaire hebdomadaire des salariés peut être réparti sur l'ensemble ou seulement certains jours de la semaine.

Le travail individuel ou des équipes pourra notamment être organisé sur une durée inférieure à 5 jours sous réserve que la durée quotidienne du travail effectif de chaque salarié n'excède pas 10 H, et que le temps de repos par

---

période de 24 H ne soit pas inférieur à 12 H consécutives, sauf dérogations prévues par la loi ou en cas de réalisation des inventaires comptables entraînant un surcroît d'activité, dans la limite de deux par an, ou de travaux urgents dont l'exécution immédiate est requise afin de prévenir des accidents ou organiser des mesures de sauvetage. En cas d'horaires individualisés organisés dans les conditions prévues aux articles L. 3121-48 et suivants du Code du travail comportant la possibilité de reports d'heures d'une semaine sur une autre semaine, ces reports faits à l'initiative du salarié, ne donneront pas lieu à majoration pour heures supplémentaires.

### **5-2.3**

#### **Répartition de l'horaire sur 9 semaines au plus**

En application de l'article L. 3121-45 du Code du travail, le temps de travail peut être organisé par l'employeur sous la forme de périodes de travail n'excédant pas neuf semaines pour les entreprises employant moins de cinquante salariés et quatre semaines pour les entreprises de cinquante salariés et plus ; dans cette organisation, constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de 39 heures sur une même semaine, ainsi que, sous déduction des précédentes, celles effectuées au-delà de 35 heures de moyenne sur la période.

### **5-2.4**

#### **Réduction du temps de travail sous forme de journées ou demi-journées de repos sur l'année (ou 12 mois consécutifs) dans le cadre de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000**

Les modalités de prise des Jours de Réduction du Temps de Travail - JRTT - lorsque la réduction du temps de travail effectif s'effectue sous cette forme - correspondant à tout ou partie de la réduction d'horaire - sont déterminées au niveau de chaque entreprise ou établissement. Les dates de prise de ces JRTT seront réparties dans le courant de l'année civile ou période de 12 mois consécutifs à fixer au niveau de l'entreprise ou de l'établissement et, après examen des souhaits des salariés, en fonction des nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement définissant une autre règle, les modalités de prise des JRTT doivent garantir au salarié le choix de la date de prise d'au moins 30 % des jours correspondant à la réduction d'horaire.

La date de prise des journées ou des demi-journées est, en principe, programmée par l'entreprise et le salarié en début d'année ou de début de la période de 12 mois consécutifs, éventuellement réajustées par périodes plus courtes (3 mois, 1 mois) afin de tenir compte au mieux des contingences. Si les nécessités de fonctionnement de l'entreprise imposent de modifier les dates fixées par l'employeur pour la prise des journées ou demi-journées de repos, le salarié doit être informé de cette modification, en l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement prévoyant un autre délai, au moins 15 jours à l'avance. En cas de contraintes exceptionnelles justifiées par la situation de fait sur la nature desquelles l'employeur devra avoir préalablement consulté les délégués syndicaux et le comité social et économique, ce délai peut être réduit à 7 jours calendaires.

En tout état de cause, ces modalités de prise des JRTT doivent permettre au salarié à temps plein d'effectuer le nombre d'heures correspondant à la durée légale de travail.

Les heures supplémentaires éventuelles seront réglées conformément à l'article L. 3122-7 du code du travail dans sa version en vigueur avant la loi n° 2008-789 du 20 août 2008.

L'attribution de jours de RTT conduit à un lissage de la rémunération dans les mêmes conditions qu'en cas de recours à la modulation des horaires de travail.

Le nombre de jours de repos qui, au lieu d'être pris dans l'année, pourra, conformément à l'article L. 227-1 du Code du travail, être affecté à un compte épargne-temps, sera également déterminé au niveau de chaque entreprise ou établissement dans le respect des dispositions légales et réglementaires. Ce nombre pourra ne représenter qu'une partie de la réduction d'horaire, défini dans un accord d'entreprise.

L'affectation au compte épargne temps se fera alors selon les modalités prévues par le régime de compte épargne temps applicable dans l'entreprise.

Les réductions d'horaire ont également ou être appliquées, dans les mêmes conditions, à ceux des salariés à temps partiel qui ont souhaité une baisse de leur horaire contractuel dans les mêmes proportions que celles applicables aux salariés à temps plein.

### **5.2-5**

#### **Contrôle du temps de travail**

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, les entreprises doivent afficher une semaine à l'avance les horaires de travail. Cet affichage doit préciser la composition nominative de chaque équipe ou les horaires individuels.

Lorsque les salariés d'un établissement ne sont pas occupés selon le même horaire collectif de travail affiché, la durée du travail de chaque salarié concerné doit être décomptée selon les modalités suivantes :

— quotidiennement par enregistrement selon tous moyens (badgeuse, cahier d'émargement, pointeuse par exemple) des heures de début et de fin de chaque période de travail ou par le relevé du nombre d'heures effectuées ;

---

— chaque semaine par récapitulation, selon tous moyens, du nombre d'heures effectuées par chaque salarié.

### **Article 5-3**

#### **Aménagement du temps de travail dans le cadre des articles L. 3121-41 et suivants du code du travail**

La possibilité d'organisation du temps de travail dans le cadre d'un décompte annuel correspond naturellement à des activités qui ne présentent pas un caractère linéaire entre les semaines du mois et/ou entre les mois de l'année. Tel est le cas du commerce et de ses services d'appui, notamment la logistique et les centrales, contraints de s'adapter aux flux de la clientèle et aux variations d'activité, tout en devant faire face à des événements inopinés tels que des absences non planifiées et à des travaux ne pouvant être reportés (livraison, fabrication, mise en rayon, encaissement, etc.).

Dans ces conditions, le recours à un dispositif permettant d'apprécier le temps de travail sur l'année, y compris dans le cadre de calendriers individualisés, peut constituer une nécessité pour l'entreprise. Au sein des entreprises ne disposant pas d'un accord collectif de groupe, d'entreprise ou d'établissement en la matière, le temps de travail des salariés à temps complet peut être aménagé sur une période de 12 mois consécutifs dans le cadre de l'article L. 3121-44 du Code du travail et dans le respect des conditions ci-après.

L'application directe des présentes dispositions requiert l'avis du comité social et économique ou d'établissement. En l'absence de représentants du personnel, elle est subordonnée à l'information préalable des salariés concernés.

#### **5-3.1**

##### **Principes**

Dans le cadre de l'organisation du travail sur une base annuelle, le seuil de déclenchement des heures supplémentaires est légalement fixé à 1 607 heures de travail effectif sur une période de référence de 12 mois consécutifs, pour cinq semaines de congés payés ; sont considérées comme heures supplémentaires les heures de travail effectif excédant cette durée au terme de la période. Les heures effectuées en cours de période au-delà de 35 heures par semaine ne constituent pas des heures supplémentaires.

La durée de travail effectif dans le cadre de l'aménagement du temps de travail sur l'année ne peut toutefois dépasser 44 heures par semaine, ni 42 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

En cas de dépassement, les éventuelles heures accomplies au-delà constituent des heures supplémentaires payées avec le salaire du mois considéré.

L'aménagement du temps de travail sur l'année ne remet pas en cause les dispositions relatives à la durée minimale des plages de travail continu prévues à l'article 5-3 ci-dessus. Par ailleurs, les heures à accomplir seront autant que possible réparties par journée entière ou demi-journée afin de permettre au salarié de bénéficier de demi-journées ou de journées non-travaillées.

La période de référence pour l'aménagement du temps de travail sur l'année est fixée à 12 mois consécutifs, lesquels s'apprécient :

— soit du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de chaque année civile ;

— soit sur une autre période définie après avis du comité social et économique ou d'établissement s'il en existe.

Une période de référence d'une durée inférieure à 12 mois pourra être envisagée :

— si la mise en place du dispositif d'aménagement du temps de travail sur l'année intervient en cours de période de référence. Dans ce cas, à titre transitoire, la première période de référence sera d'une durée égale au nombre de mois restant à courir jusqu'au terme de l'année civile ou des 12 mois consécutifs prévus à l'alinéa précédent.

— en cas de modification de la période de référence en cours d'exercice, une telle modification ne pouvant conduire à ce que la période en cours lors de la modification excède une durée de 12 mois.

#### **5-3.2**

##### **Salariés concernés**

Sont visés par les présentes dispositions les salariés à temps complet titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire d'une durée initiale d'au moins quatre mois pourront relever des règles d'aménagement du temps de travail sur l'année prévu par les présentes dispositions. Dans ce cas, ils bénéficieront en cours de contrat du lissage de leur rémunération prévu à l'article 5-6.7.4, les régularisations en fin de période ou en cas de départ de l'entreprise avant la fin de celle-ci, à l'issue de leur contrat de travail ou de leur mission, obéissent aux mêmes règles que celles prévues à l'article 5-6.7.7 pour les salariés en contrat à durée indéterminée.

---

### 5-3.3

#### Programmation indicative et mise en œuvre du dispositif

Le calendrier indicatif définissant les périodes de basse et haute activité prévues au sein de l'entreprise ou de l'établissement, est porté, après consultation du comité social et économique s'il en existe, à la connaissance du personnel lui-même, par voie d'affichage, 30 jours calendaires au plus tard avant l'entrée en vigueur de chaque période de référence.

Cette programmation, qui peut être révisée en tant que de besoin en cours d'année, doit être communiquée avec un délai de prévenance de 15 jours calendaires au comité social et économique ou d'établissement s'il en existe et au personnel lui-même.

Le nombre d'heures de travail et leur répartition au sein de la semaine devront être communiqués aux salariés concernés en respectant un délai minimal de 15 jours calendaires.

En dehors des modifications intervenant d'un commun accord entre employeur et salarié, et afin de maintenir les capacités d'accueil de la clientèle ou de faire face à la forte réactivité qu'imposent les contraintes de l'activité (périssabilité des produits, approvisionnement des magasins et approvisionnement des rayons, capacité de stockage limitée,...), les horaires de travail pourront être modifiés dans un délai réduit de 3 jours ouvrés en cas d'absence imprévue d'un salarié, d'un surcroît ou d'une baisse importante d'activité, ou afin d'assurer la sécurité des biens et des personnes en cas de situation exceptionnelle. La modification d'horaires pourra cependant être refusée si celle-ci s'avère incompatible avec les obligations familiales impérieuses du ou de la salariée à qui elle est demandée. Un même salarié ne pourra être tenu d'accepter plus de 12 modifications par an portées à sa connaissance moins de 5 jours ouvrés à l'avance.

En cas de modification, les nouveaux horaires seront communiqués au personnel concerné par voie d'affichage et ce, dans le respect des délais de prévenance visés aux troisième et quatrième alinéas du présent article.

Dans tous les cas, la possibilité est ouverte au salarié de solliciter auprès de son responsable hiérarchique un horaire différent de celui qui lui est demandé afin que ses contraintes personnelles soient prises en compte.

En fin de période, le bilan annuel prévu à l'article 5-1 est communiqué aux institutions représentatives du personnel s'il en existe.

Les parties signataires soulignent qu'il peut être utile de procéder en seconde partie de période de référence à une information du comité social et économique, s'il en existe, sur le volume d'heures déjà accomplies par rapport à la programmation indicative.

### 5-3.4

#### Rémunération en cas de variation d'horaire

De façon à maintenir aux salariés des ressources mensuelles stables, l'aménagement du temps de travail sur l'année n'entraîne pas d'incidence en plus ou en moins sur le salaire mensuel convenu, appelé «salaire lissé».

La rémunération visée au présent article correspond au salaire de base versé mensuellement au salarié. Les éventuels éléments de rémunération pouvant s'y ajouter restent versés selon leur propre périodicité.

En cas d'absence entraînant le maintien de tout ou partie du salaire par l'entreprise, ce maintien est calculé sur la base de la rémunération lissée ; la même règle est appliquée pour le calcul des; indemnités de licenciement et de départ à la retraite.

Le lissage de la rémunération ne s'applique pas aux absences non rémunérées ou partiellement rémunérées.

### 5-3.5

#### Compte de compensation

Un compte de compensation est ouvert au nom de chaque salarié afin de l'informer du nombre d'heures accomplies. Ce compte doit faire apparaître pour chaque mois de travail :

- le nombre d'heures de travail effectuées,
- le nombre d'heures rémunérées en application du lissage de la rémunération,
- l'écart mensuel entre le nombre d'heures effectuées et le nombre d'heures correspondant à la rémunération lissée,
- l'écart cumulé depuis le début de la période de référence.

L'état du compte de compensation est retranscrit tous les mois sur le bulletin de paie ou sur un document annexé à celui-ci.

L'employeur porte une attention particulière à l'évolution du compte des salariés embauchés en cours d'exercice. S'il constate l'existence d'un écart anormal entre le nombre d'heures effectuées et le nombre d'heures rémunérées dans le cadre du lissage, il en informe le salarié. Lorsque cela est possible, il propose les mesures permettant de réduire autant que possible cet écart avant la fin de la période de référence.

---

### **5-3.6**

#### **Régularisation du compte de compensation**

En fin de période annuelle, l'employeur clôt le compte de compensation et remet à chaque salarié concerné un document récapitulatif indiquant le nombre d'heures de travail effectuées au cours de la période de référence, le nombre d'heures rémunérées ainsi que, le cas échéant, le nombre d'heures supplémentaires constatées.

Dans le cas où la situation du compte fait apparaître que la durée du travail effectif excède la durée légale annuelle du travail - pour une année complète - les heures effectuées au-delà de cette durée ouvrent droit à la majoration légale pour heures supplémentaires et, dans les conditions prévues par l'article L. 3121-30 du Code du travail, à une contrepartie obligatoire en repos.

Le paiement de ces heures supplémentaires et des majorations s'y rapportant peut être remplacé en tout ou partie par un repos compensateur équivalent conformément aux dispositions de l'article 5-11 ci-après. Dans ce cas, celui-ci sera pris à un moment arrêté d'un commun accord entre le salarié et l'entreprise. Les heures excédentaires accomplies au-delà de la durée légale annuelle dont le paiement n'aura pas été remplacé par un repos compensateur équivalent s'imputent sur le contingent d'heures supplémentaires.

Si la situation du compte fait apparaître que la durée du travail est inférieure à la durée légale annuelle pour une année complète, les heures manquantes - résultant d'absences du salarié autres que celles autorisées par une disposition légale et conventionnelle ou ayant donné lieu à complément de salaire par l'entreprise dans la limite prévue par la catégorie professionnelle à laquelle appartient l'intéressé font l'objet d'une retenue sur salaire dans la limite du dixième du salaire exigible. Les heures manquantes ne résultant pas d'une absence du salarié mais d'une planification inférieure à sa durée contractuelle de travail ne donnent pas lieu à régularisation.

### **5-3.7**

#### **Embauche ou départ en cours de période de référence**

##### **Embauche en cours de période**

Si un salarié, du fait de son arrivée en cours d'exercice a travaillé un nombre d'heures inférieur à celui rémunéré dans le cadre du lissage, les heures manquantes ne résultant pas d'absences autorisées par une disposition légale ou conventionnelle ou ayant donné lieu à complément de salaire par l'entreprise feront l'objet d'une retenue sur salaire. Il sera procédé à cette retenue dans la limite du dixième du salaire exigible.

Les éventuelles heures de travail effectuées lors de l'exercice d'arrivée qui n'auraient pas été payées au salarié dans le cadre du lissage de sa rémunération feront l'objet d'une régularisation sur la paie du premier mois de l'exercice suivant.

##### **Départ en cours de période**

Le départ en cours de période entraîne la clôture du compte de compensation.

Lorsqu'un salarié, du fait de la rupture de son contrat de travail, n'a pas travaillé au cours de la totalité de la période de référence et qu'un trop perçu est constaté au regard de l'horaire effectivement accompli, une compensation interviendra sur les sommes dues dans le cadre du solde de tout compte.

Les éventuelles heures de travail effectuées lors de l'exercice de départ qui n'auraient pas été payées au salarié dans le cadre du lissage de sa rémunération feront l'objet d'une régularisation au moment du solde de tout compte.

En cas de rupture du contrat pour motif économique intervenant après ou pendant une période de référence, le salarié conserve le supplément de rémunération qu'il a, le cas échéant, perçu dans le cadre du lissage de sa rémunération.

### **Article 5-4**

#### **Forfait sans référence à un horaire**

Il concerne les cadres dirigeants pour lesquels du fait de leurs responsabilités et/ou de leurs fonctions, il est difficile de déterminer et de contrôler de manière précise le temps de travail effectif en raison des responsabilités qu'ils assument dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur travail, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés pratiqués dans l'entreprise ou l'établissement. Peuvent relever de ce forfait après analyse objective des fonctions réellement exercées :

- les cadres relevant des niveaux 8 et 9 de la classification des fonctions;
- d'autres cadres directeurs d'établissements, dotés d'une large délégation de pouvoirs et de responsabilités, notamment en matière sociale.

À l'exception des dispositions relatives aux congés payés prévues aux articles L. 3141-1 et suivants du Code du travail, aucune disposition relative à la réglementation de la durée du travail n'est applicable au salarié dont le contrat de travail prévoit une rémunération selon un forfait sans référence horaire.

---

La rémunération forfaitaire est fixée indépendamment d'un nombre d'heures de travail effectif.

Le bulletin de paie précisera que la rémunération est forfaitaire sans référence horaire.

### **Article 5-5** **Forfait défini en jours**

À défaut d'application d'un accord d'entreprise relatif au forfait jours, ce forfait peut être mis en œuvre dans les conditions suivantes :

#### **5-5.1** **Salariés concernés**

Le forfait annuel en jours peut être convenu avec les cadres autonomes, c'est-à-dire qui disposent 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 du service ou de l'équipe à laquelle ils sont rattachés, conformément à l'article L. 3121-43 du Code du travail.

Conformément à la loi, le forfait annuel en jours est prévu au contrat de travail, ou dans un avenant à celui-ci, fixant le nombre annuel de jours sur la base duquel le forfait est défini. Le bulletin de paie doit faire apparaître que la rémunération est calculée selon un nombre annuel de jours de travail, et indiquer ce nombre.

L'existence à des périodicités diverses de certaines contraintes, en particulier liées à des réunions, à des rendez-vous, ou rendues nécessaires par le bon fonctionnement de l'entreprise, est inhérente à toute activité professionnelle exercée au sein d'une collectivité de travail, et n'est pas constitutive d'une autonomie insuffisante au regard du forfait en jours. Toutefois, ces contraintes ne doivent pas être permanentes.

La rémunération doit tenir compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de sa fonction.

#### **5-5.2** **Durée annuelle de travail**

Le nombre de jours de travail ne peut être supérieur, pour cinq semaines de congés payés, à 216 jours par an (jour de solidarité inclus). Ce nombre est ajusté chaque année en fonction des jours de congés auquel le salarié peut effectivement prétendre, et du nombre de jours positionnés sur la période lorsque celle-ci ne coïncide pas avec la période de prise des congés.

Les modalités de prise des jours de repos ou jours non travaillés (ou des demi-journées) seront fixées au niveau de l'entreprise ou établissement après consultation du comité social et économique ou d'établissement, s'il en existe.

Pour un cadre à temps complet, la valeur d'une journée entière de travail sera calculée en divisant le salaire mensuel par 22, et la valeur d'une demi-journée en le divisant par 44.

En cas de renonciation par le salarié, en accord avec son employeur, à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de salaire en application de l'article L. 3121-45 du code du travail, les modalités sont fixées par écrit entre les parties. Le nombre de jours travaillés dans l'année en application de cet accord ne peut excéder 229 jours. Cette limite se substitue à la limite de 235 jours prévue par l'article L. 3121-45 du Code du travail. Les jours travaillés dans le cadre de cet accord sont rémunérés en sus, et assortis d'une majoration de salaire d'au moins 15 %.

#### **5-5.3** **Incidence des absences, des arrivées et des départs en cours de période**

Les journées ou demi-journées d'absence sont, le cas échéant, déduites de la rémunération sur la base de la valeur d'une journée ou demi-journée de travail telle que définie ci-dessus.

En cas de départ ou d'embauche en cours de période, le nombre de jours de travail à réaliser est déterminé en tenant compte du nombre de jours déjà écoulé ou restant à courir au titre de la période de référence et des droits à congés auxquels le salarié peut éventuellement prétendre.

Lorsqu'un décalage est constaté entre le nombre de jours effectivement réalisé et celui déterminé, une analyse de la situation est réalisée pour déterminer s'il y a lieu d'ajuster la rémunération du salarié ; cet éventuel ajustement s'effectue sur la base de la valeur d'une journée ou demi-journée de travail telle que définie ci-dessus.

#### **5-5.4** **Temps de repos quotidien et hebdomadaire ; jours fériés**

Afin de garantir une amplitude raisonnable de ses journées d'activité, le salarié en forfait jours bénéficie d'un repos quotidien d'une durée de 12 heures consécutives.

Il bénéficie d'un repos hebdomadaire d'une durée d'une journée entière, en principe le dimanche (saut dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur), à laquelle s'ajoute(nt) une journée ou deux-demi-journées supplémentaires, en principe prise(s) chaque semaine ; dans le cas où l'activité ne

---

permettrait pas la prise des demi-journées supplémentaires, ou ne la permettrait pas en totalité, le salarié devra néanmoins bénéficier de 36 heures consécutives de repos au cours de la semaine, et la ou les demi-journées manquante(s) devront être prises dans les trois mois suivants.

Le repos hebdomadaire doit être attribué à raison de deux journées entières pour au minimum vingt semaines dans l'année.

Le salarié en forfait jours bénéficie chaque année du chômage de six jours fériés en sus du 1<sup>er</sup> mai, au prorata en cas d'année incomplète.

#### **5-5.5**

##### **Décompte de la durée du travail**

Le temps de travail peut être réparti sur certains ou sur tous les jours ouvrables de la semaine, et se décompte en journées et demi-journées.

Pour être considérée comme comportant une demi-journée non travaillée, la journée doit ne pas comporter d'heure de nuit au sens de l'article 5-11.1 de la présente convention. En outre, en cas de travail le matin, celui-ci doit se terminer au plus tard à 13 h 30 et être suivi d'un repos quotidien d'une durée d'au moins 18 heures ; en cas de travail l'après-midi, celui-ci doit être précédé d'un repos quotidien d'une durée d'au moins 18 heures et débiter au plus tôt à 13 heures 30. À défaut, il est décompté une journée entière.

#### **5-5.6**

##### **Suivi de l'amplitude et de la charge de travail**

Le forfait en jours s'accompagne d'un suivi du nombre de jours ou demi-journées travaillés et du respect du repos quotidien et hebdomadaire prévu par le présent accord, ainsi que de la charge de travail. Ce suivi peut s'effectuer à l'aide d'un document tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur. Ce document fait apparaître la qualification de chacune des journées ou demi-journées du mois, répartie en quatre catégories au minimum : travail, repos, congé payé, autre absence ; afin d'identifier les éventuelles difficultés en matière d'amplitude des journées de travail, le document indique également, lorsqu'un repos quotidien a été inférieur à 12 heures consécutives, quelle en a été la durée. Il doit également comporter la possibilité pour le salarié d'ajouter toute information complémentaire qu'il jugerait utile d'apporter. Signé par le salarié, le document de décompte est remis mensuellement à sa hiérarchie, responsable de son analyse et des suites à donner, ainsi que de sa conservation. Un récapitulatif annuel est remis au salarié, dans les trois mois suivant la fin de la période.

Au moins une fois par an, le salarié en forfait jours bénéficie à l'initiative de sa hiérarchie d'un entretien portant sur sa charge et son amplitude de travail, sur l'organisation du travail dans l'entreprise ou l'établissement, sur l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale, ainsi que sur sa rémunération.

Un entretien doit également être proposé par la hiérarchie du salarié lorsque le document mensuel de décompte visé ci-dessus fait apparaître des anomalies répétées mettant en évidence des difficultés en matière de temps de travail. Cet entretien a pour objet d'examiner les mesures correctives à mettre en œuvre.

Un entretien supplémentaire peut en outre avoir lieu à tout moment de l'année à l'initiative du salarié si celui-ci rencontre des difficultés d'organisation de sa charge de travail l'amenant à des durées de travail trop importantes. Cette alerte doit aboutir à des décisions concrètes.

Lorsqu'un entretien a été rendu nécessaire en raison de difficultés en matière de temps de travail, un bilan est effectué trois mois plus tard afin de vérifier que la charge de travail présente bien un caractère raisonnable.

L'entreprise peut mettre en place d'autres modalités de suivi que le document ci-dessus, à condition de présenter les mêmes garanties.

#### **Article 5-6**

##### **Forfait en heures sur l'année**

Un forfait en heures sur l'année (ou période de 12 mois consécutifs) pourra être mis en œuvre avec :

— des salariés ayant la qualité de cadre, affectés à des fonctions techniques, administratives ou commerciales, qui ne sont pas occupés selon l'horaire collectif applicable au sein du service, de l'équipe dont ils relèvent et qui, pour l'accomplissement de l'horaire de travail auquel ils sont soumis, disposent, en application de leur contrat de travail, d'une certaine autonomie définie par la liberté qui leur est reconnue dans l'organisation de leur emploi du temps par rapport aux horaires de fonctionnement des équipes ou services, et/ou des équipements auxquels ils sont affectés, de telle sorte que leur horaire de travail effectif ne puisse être déterminé qu'a posteriori ;

— des 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.

Il est rappelé que toute convention individuelle de forfait en heures sur l'année fait l'objet d'une formalisation dans le contrat de travail (ou dans un avenant de celui-ci).



---

L'horaire hebdomadaire moyen sur la base duquel le forfait a été convenu peut varier, d'une semaine sur l'autre, dans le cadre de l'année, pour s'adapter à la charge de travail, sous réserve que soit respecté, dans le cadre de l'année, l'horaire hebdomadaire moyen sur la base duquel le forfait a été convenu, multiplié par le nombre de semaines travaillées.

Le volume moyen hebdomadaire de travail sur une année ne peut excéder le volume moyen hebdomadaire légal de travail de 35 h majoré de 20 % au plus.

Le nombre de semaines travaillées est calculé en déduisant des 52,14 semaines d'une année, les semaines de congés payés légaux et conventionnels, ainsi que les 7 jours fériés chômés conventionnels tombant des jours pouvant être travaillés, auxquels le salarié peut prétendre, de telle façon que l'horaire annuel ne puisse excéder 1 600 h normales de travail effectif, majorées de 20 % au plus, pour des salariés pouvant prétendre, compte tenu de leur temps de présence dans l'entreprise, à des droits complets en matière de congés payés légaux et conventionnels ainsi que du chômage des jours fériés.

Le travail dû au titre de la journée de solidarité s'ajoute dans la limite de 7 H, au plafond de 1600 H.

La durée journalière de travail ne peut excéder 10 h, la durée hebdomadaire de travail ne peut excéder 48 h sur une semaine et 42 h en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives et, éventuellement, conventionnelles résultant d'un accord d'entreprise ou d'établissement.

La durée journalière peut être portée, en fonction des nécessités, à 12 h pour le personnel des services de maintenance et d'après-vente, sous réserve du respect de la limite de 42 h en moyenne sur 12 semaines consécutives.

Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir des limites journalières et hebdomadaires se substituant à celles prévues aux deux alinéas précédents, à condition de définir les modalités de contrôle et d'application de ces nouvelles durées maximales, et de déterminer les conditions de suivi de l'organisation du travail et de la charge de travail des salariés concernés.

L'horaire de travail peut être réparti sur certains jours ou tous les jours ouvrables de la semaine en fonction de la charge de travail.

Ce forfait s'accompagne d'un mode de contrôle de la durée réelle du travail. L'employeur est donc tenu d'établir un document de contrôle des horaires faisant apparaître la durée journalière et hebdomadaire du travail. Ce document peut être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

La rémunération mensuelle du salarié est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen convenu.

Le paiement des heures supplémentaires et de leur majoration est inclus dans la rémunération mensuelle forfaitaire.

De ce fait, la rémunération forfaitaire ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel correspondant au niveau de classification de l'intéressé pour la durée légale du travail, majoré des heures supplémentaires.

Les heures d'absence sont déduites de la rémunération au moment de l'absence.

En cas de départ ou d'embauche en cours de période, le nombre d'heures de travail à réaliser est déterminé en tenant compte du nombre d'heures déjà écoulé ou restant à courir au titre de la période de référence et des droits à congés auxquels le salarié peut éventuellement prétendre.

Lorsqu'un décalage est constaté entre le nombre d'heures effectivement réalisé et celui déterminé, une analyse de la situation est réalisée pour déterminer s'il y a lieu d'ajuster la rémunération du salarié.

Lorsqu'elle est prévue, l'indemnisation des éventuelles absences du salarié sera calculée dans les conditions définies par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur sur la base de la rémunération lissée.

En cas de modification de l'horaire de travail pour lequel le forfait a été convenu, celui-ci doit être adapté au nouvel horaire auquel le salarié se trouve soumis.

Le bulletin de paie de l'intéressé doit faire apparaître le nombre moyen mensuel d'heures de travail sur la base duquel le salaire forfaitaire a été convenu.

Le personnel concerné par le présent forfait n'est pas soumis aux règles prévues par les articles L. 3122-9 et suivants du code du travail dans leur version en vigueur avant la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, ni à celles de l'article 5-6.7 du présent titre ; les cadres n'étant pas, en outre, soumis au contingent d'heures supplémentaires fixé à l'article 5-8 ci-dessous.

Chaque année, le comité social et économique sera consulté sur le recours aux conventions de forfait ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés.

#### **Article 5-7** **Forfait mensuel**

Certaines catégories de salariés et plus particulièrement, certains agents de maîtrise - notamment ceux travaillant en magasins - disposent d'une latitude réelle dans l'organisation de leur temps de travail ; ils doivent organiser leur pré-

---

sence en entreprise et leur temps de travail effectif dans des conditions compatibles avec les nécessités de leurs responsabilités professionnelles et personnelles. Si les salariés sont amenés à effectuer régulièrement des heures supplémentaires, leur paiement - pour celles non intégralement compensées, majoration comprise, en temps de repos - peut être inclus dans leur rémunération mensuelle sous la forme d'un forfait.

Le nombre d'heures, excédant la durée légale du travail et sur lequel est calculé le forfait, doit être déterminé dans la limite du nombre d'heures prévu par le contingent annuel d'heures supplémentaires ou, exceptionnellement, d'un nombre supérieur celui-ci.

L'inclusion du paiement des heures supplémentaires dans la rémunération forfaitaire ne se présume pas. Elle doit résulter d'un accord de volonté non équivoque des parties, d'une disposition expresse du contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci.

La rémunération forfaitaire convenue doit être au moins égale au salaire minimum conventionnel applicable au salarié, majoré des heures supplémentaires comprises dans l'horaire de travail pour lequel le forfait a été convenu et intègre tous les avantages légaux et conventionnels notamment liés au travail éventuel du dimanche, des jours fériés.

Le bulletin de paie de l'intéressé doit faire apparaître le nombre moyen mensuel d'heures de travail sur la base duquel le salaire forfaitaire a été convenu.

## **Article 5-8**

### **Heures supplémentaires**

Les heures supplémentaires prévues sont rémunérées conformément aux dispositions légales et réglementaires.

#### **5-8.1**

##### **Contingent annuel d'heures supplémentaires**

Le contingent annuel d'heures supplémentaires, à compter de l'année 2003, est fixé à 180 H.

— Dans le cadre de ce contingent, le principe du recours aux heures supplémentaires, dans la limite des 130 premières, fera l'objet d'une information du comité social et économique,

— les 50 heures suivantes feront obligatoirement l'objet d'une consultation préalable de cette même instance, qui pourra formuler des vœux dans ce domaine

Le recours à des heures supplémentaires au-delà du contingent fixé ci-dessus ne pourra avoir lieu qu'après avis du comité social et économique s'ils existent.

Le régime des heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel est fixé par les dispositions légales et réglementaires en vigueur. Les modalités de l'éventuel dépassement du contingent annuel d'heures supplémentaires donnent lieu au moins une fois par an à une consultation du comité social et économique, s'il en existe.

#### **5-8.2**

##### **Repos compensateur équivalent**

Les heures supplémentaires, ainsi que les majorations s'y rapportant, pourront être intégralement compensées en temps de repos suivant des règles propres à chaque entreprise ou établissement. Les heures supplémentaires et leurs majorations, ayant donné lieu intégralement à un repos compensateur équivalent à leur paiement, ne sont pas imputables sur le contingent annuel.

Les entreprises s'efforceront d'organiser la prise des repos compensateurs équivalents de manière à concilier la bonne organisation des services, les attentes des salariés et la consolidation des emplois existants.

#### **5-8.3**

##### **Contrepartie obligatoire en repos en cas de dépassement du contingent annuel d'heures supplémentaires**

Les heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent d'heures supplémentaires fixé à l'article 5-8 ci-dessus donnent lieu à une contrepartie obligatoire en repos.

La contrepartie obligatoire en repos est fixée à l'article L. 3121-30 du code du travail.

Le délai de prise de la contrepartie obligatoire en repos est déterminé au niveau de chaque entreprise ou établissement.

La contrepartie obligatoire en repos doit être prise dans un délai maximum de 6 mois suivant l'ouverture du droit sous réserve des cas de report définis aux articles D. 3121-18, D. 3121-21 et D. 3121-22 du Code du travail.

Il peut être dérogé aux règles de prise de repos fixées par les articles L. 3121-39 et D. 3121-18 à D. 3121-23 du Code du travail fin de les adapter au fonctionnement de l'entreprise.

La contrepartie obligatoire en repos compensateur ne peut être pris que par journées ou demi-journées.

---

## **Article 5-9**

### **Permanences et astreintes**

En raison du fonctionnement continu de certaines installations, telles que chambres et meubles froids ou de certains services - notamment informatique, surveillance, gardiennage - ou de la nécessité de mettre en place un dispositif de gestion de crise et des responsabilités qui incombent de ce fait aux entreprises, différentes formules sont utilisées pour assurer la disponibilité à tout moment de certains personnels pouvant exercer un rôle de contrôle, de surveillance, de gestion de crises, de gardiennage des installations ou des opérations qui s'y rattachent.

À cet égard, il convient de distinguer :

- d'une part, les permanences assurées en dehors des horaires normaux;
- d'autre part, les astreintes.

#### **5-9.1**

##### **Les permanences assurées en dehors des horaires normaux**

Elles visent à maintenir du personnel disponible en dehors des horaires normaux de travail ; elles s'effectuent sur les lieux d'emploi ou au siège des entreprises.

Lorsqu'elles sont inhérentes à la fonction le contrat de travail doit le spécifier et en fixer les modalités de mise en œuvre.

Le travail du personnel de permanence peut différer de son travail habituel tant par sa nature que par son champ d'action géographique. Il est considéré comme un travail effectif et rémunéré comme tel.

Les heures dites de permanences sont comprises dans l'horaire hebdomadaire contractuel du salarié qui est aménagé en conséquence ou, si les circonstances l'exigent, effectuées en sus de l'horaire contractuel avec application correspondante des majorations légales pour heures supplémentaires ou intégralement compensées en temps de repos incluant les majorations.

L'organisation des permanences devra tenir compte du nombre de jours normalement travaillés dans l'entreprise et du nombre de jours de repos normalement attribués. Ces jours de repos seront situés avant ou après la permanence.

Si des permanences de nuit sont effectuées entre 22 h et 5 h, les heures travaillées donneront lieu à la majoration pour travail de nuit prévue à l'article 5.11 ci-dessous.

Elles doivent être établies suivant un calendrier précis, porté à la connaissance des intéressés un mois à l'avance.

#### **5-9.2**

##### **Les astreintes**

##### **5-9.2.a**

Elles consistent pour un salarié - sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur - à laisser les coordonnées de l'endroit où il peut être joint par l'entreprise - en principe par téléphone - en dehors de ses heures de travail, et ce pendant la durée de l'astreinte, afin qu'il puisse, en cas de nécessité, intervenir rapidement.

Chaque entreprise détermine, suivant les procédures de discussion qui sont propres, les modes d'organisation de l'astreinte conformément aux articles L. 3121-11 et L. 3121-12 du Code du travail, ainsi que les contreparties telles que, par exemple, financières, temps de repos... dont bénéficient les salariés qui y sont soumis.

##### **5.9.2.b**

##### **Champ d'intervention et temps passé en intervention**

Le champ d'intervention du personnel d'astreinte est limité aux dépannages et réparations urgentes, nécessaires au maintien en fonctionnement des installations et équipements matériels. Sont exclus les travaux neufs, modifications d'installation ou travaux d'entretien programmés.

Si des interventions sont effectuées entre 21 heures et 5 heures, les heures travaillées à ce titre donneront lieu à majoration pour travail de nuit prévue à l'article 5-11 s'ajoutant aux majorations légales pour heures supplémentaires éventuellement dues.

De plus, un repos égal à la durée de l'intervention devra être accordé aux salariés concernés.

Il est rémunéré comme tel avec application, s'il y a lieu, des majorations pour heures supplémentaires ou il sera récupéré en temps de repos équivalent (incluant les majorations) sans perte de salaire.

Si des interventions sont effectuées entre 22 heures et 5 heures, les heures travaillées à ce titre donneront lieu à majoration pour travail de nuit prévue à l'article 5-11 des dispositions communes, s'ajoutant aux majorations légales pour heures supplémentaires éventuellement dues.

Si la durée de l'intervention ou des interventions effectuées de nuit dépasse 3 heures comprises entre 22 heures et 5 heures, un repos correspondant devra être pris avant la reprise du travail.

---

#### **5-9.2.c**

#### **Consultation du comité social et économique**

La mise en place d'astreintes ne peut être effectuée par l'employeur qu'après avis du comité social et économique.

#### **5-9.2.d**

#### **Programmation individuelle des périodes d'astreinte**

La programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné 15 jours à l'avance. En cas de circonstances exceptionnelles, ce délai peut être réduit à un jour franc.

#### **5-9.2.e**

#### **Document récapitulatif**

En fin de mois, l'employeur doit remettre à chaque salarié concerné un document récapitulant le nombre d'heures d'astreinte effectuées par celui-ci au cours du mois écoulé, ainsi que la compensation correspondante.

### **Article 5-10**

#### **Heures de travail donnant lieu à majorations diverses de salaire**

Les majorations diverses de salaire prévues pour certaines heures de travail comme, par exemple, celles effectuées de nuit ou le dimanche, hors heures supplémentaires, peuvent être payées en l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement, au choix du salarié, en argent ou en temps de repos équivalent pris par jours entiers aux dates arrêtées en commun avec le responsable de l'établissement (une majoration d'heure à 100 % donne lieu à un repos d'une heure ; de 30 % de 18 mn...).

### **Article 5-11**

#### **Travail de nuit**

Certains salariés sont amenés à travailler de nuit pour les raisons suivantes :

- nécessité d'assurer le respect de la sécurité alimentaire et d'approvisionner les points de vente afin qu'ils soient prêts avant l'ouverture au public,
- nécessité de préparer les marchandises, notamment alimentaires et le magasin en général avant l'ouverture au public;
- nécessité d'horaires d'ouverture adaptés à l'accueil du public dans des conditions optimales,
- nécessité d'assurer, de manière continue, le fonctionnement des systèmes d'information et des services d'utilité sociale.

Ce type de travail doit rester circonscrit aux nécessités techniques et économiques de bon fonctionnement des entreprises ou établissements et demeurer exceptionnel en dehors de ces justifications.

Il ne peut être mis en place ou étendu à de nouvelles catégories de salariés que s'il est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale.

Le comité social et économique, ainsi que le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, seront consultés sur la mise en place, ou l'extension à de nouvelles catégories de salariés, du travail de nuit au sens du point 5-11.1. Cette consultation se fera sur la base d'une note écrite exposant les motifs de cette mise en place ou de cette extension.

Les dispositions retenues complètent celles des articles L. 31221 et suivants du code du travail en vue de contribuer à prendre en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs de nuit ; elles prévoient notamment l'attribution d'une contrepartie sous forme de repos compensateur.

L'ensemble des dispositions conventionnelles adoptées, auxquelles les entreprises devront porter une attention particulière, contribuent à l'amélioration des conditions de travail des travailleurs de nuit.

Celle-ci s'ajoute aux compensations salariales prévues pour tous les salariés travaillant de nuit, qu'ils bénéficient ou non de la qualification de «travailleurs de nuit».

Les dispositions ci-après sont applicables en l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement.

#### **5-11.1**

#### **Définition du travail de nuit**

Tout travail entre 21 h et 6 h est considéré comme travail de nuit par la loi, qui prévoit qu'une autre période de 9 h consécutives comprises entre 21 h et 7 h (comprenant donc nécessairement l'intervalle compris entre 24 h et 5 h) peut être fixée par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, après consultation des institutions représentatives du personnel.

---

### **5-11.2**

#### **Définition du travailleur de nuit**

Est travailleur de nuit, tout salarié qui accomplit, au cours de la période définie ci-dessus, soit :

- . au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, 3 h de son temps de travail quotidien,
- . au minimum 300 h de travail effectif au cours d'un exercice civil ou d'une période de 12 mois consécutifs à fixer au niveau de l'entreprise.

### **5-11.3**

#### **Repos compensateur des travailleurs de nuit**

Tout travailleur de nuit en décompte horaire bénéficie d'un repos compensateur payé attribué par année civile ou période de 12 mois consécutifs. Le repos est de :

- . Un jour de repos compensateur par an, proratisé, dès lors que, selon son horaire habituel de travail, au moins deux fois par semaine, le salarié accomplit 3 h de son travail quotidien au cours de la période de nuit, et que le nombre d'heures de nuit travaillées est inférieur à 300.
- . 1 jour ouvré, si le nombre d'heures de nuit travaillées au cours de la période retenue par l'entreprise est compris entre 300 h et 900 h,
- . 2 jours ouvrés, si le nombre d'heures de nuit, travaillées au cours de la période, est au moins de 900 h,
- . 2 jours ouvrés si le nombre d'heures de nuit, travaillés au cours de la période, est supérieur à 900 heures et inférieur ou égal à 1300 heures.

La prise de ces jours de repos compensateur doit être effective et se fait par journée entière ou demi journée au cours de l'année civile suivante, ou de la période de 12 mois consécutifs suivante. La date est fixée suivant les mêmes modalités qu'en matière de prise des congés payés.

### **5-11.4**

#### **Majorations de salaire**

Toute heure, accomplie entre 22 h et 5 h, donne lieu à une majoration de 20 % du salaire horaire de base.

Toute heure, accomplie entre 21 h et 22 h donne lieu à une majoration de 5 % du salaire horaire de base.

Ces majorations s'appliquent, que le salarié soit travailleur de nuit ou non.

Les majorations éventuelles pour heures supplémentaires restent dues et sont calculées sur le taux horaire de base, avant majoration pour travail de nuit.

### **5-11.5**

#### **Organisation et durée du travail des travailleurs de nuit**

Les entreprises veilleront à organiser les horaires de travailleurs de nuit avec une attention particulière, en prenant les dispositions nécessaires pour faciliter l'articulation de leur activité avec leurs responsabilités familiales et sociales.

L'employeur s'assurera en outre, avant toute affectation à un poste de nuit, que le travailleur de nuit bénéficie de l'usage d'un moyen de transport collectif ou individuel permettant la liaison domicile-lieu de travail et vice-versa.

Les pauses conventionnelles devront être organisées de façon à ce que le travailleur de nuit puisse se détendre et se restaurer.

En dehors des dérogations prévues par la loi, la durée quotidienne du travail effectif des travailleurs de nuit ne peut excéder 8 h ; la durée hebdomadaire du travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, 40 h.

L'inspecteur du travail peut accorder des dérogations aux limites fixées par l'alinéa précédent en cas de circonstances exceptionnelles dans les conditions fixées par la loi.

En outre, la durée quotidienne du travail effectif peut être portée à 10 h, et la durée hebdomadaire calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives à 42 h dans les cas suivants :

— activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes.

— activités ayant pour but d'assurer la continuité d'un service optimum à la clientèle : périodes de fortes consommations (saisons touristiques, rentrée des classes, fêtes de fin d'année en particulier) ou situations exceptionnelles liées par exemple au climat ayant une répercussion sur l'activité.

Un repos d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures effectuées en application de la dérogation doit alors être accordé aux salariés concernés.

---

### **5-11.6**

#### **Garanties dont bénéficient les travailleurs de nuit**

Les garanties liées à la qualité de travailleur de nuit en matière de surveillance médicale adaptée, d'affectation à un poste de nuit et de priorité d'accès à un emploi de jour ou de nuit sont réglées conformément aux dispositions légales applicables.

Le travailleur de nuit déclaré, temporairement ou définitivement, inapte bénéficie des dispositions légales applicables en matière d'affectation à un poste de jour et de rupture du contrat de travail. Conformément aux dispositions légales, la travailleuse de nuit enceinte ou ayant accouché bénéficie de règles spécifiques en matière d'affectation temporaire à un poste de jour et de suspension du contrat de travail.

L'affectation à un poste de nuit entraînant : la qualité de travailleur de nuit, d'un salarié occupé sur un poste de jour, est soumise à son accord exprès et doit faire l'objet d'un avenant à son contrat de travail.

Conformément aux dispositions légales l'intéressé est fondé à refuser son affectation à un poste de nuit s'il justifie que celle-ci est incompatible avec des obligations familiales impérieuses telles que la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement. Par ailleurs, la demande du salarié d'affectation à un poste de jour est examinée en premier lieu lorsqu'elle est justifiée par des obligations familiales impérieuses telles que visées ci-dessus.

### **5-11.7**

#### **Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

L'employeur ne peut se fonder sur la seule considération du sexe ou de la situation de famille pour embaucher ou muter une personne à un poste de travail de nuit emportant la qualification de travailleur de nuit.

Il prend les mesures nécessaires pour assurer la formation professionnelle des travailleurs de nuit, afin qu'ils puissent bénéficier, comme les autres salariés, des actions prévues dans le plan de formation de l'entreprise, y compris celles concourant à la mise en œuvre du principe de la formation tout au long de la vie professionnelle.

### **5-11.8**

#### **Modification de la réglementation**

Il est expressément convenu que, si la réglementation à intervenir devait imposer des stipulations différentes de celles prévues ci-dessus, les parties se rencontreraient pour examiner la situation et arrêter, en conséquence, de nouvelles dispositions éventuelles.

### **Article 5-12**

#### **Repos hebdomadaire**

#### **5-12.1**

##### **Règles générales**

Chaque salarié bénéficiera, en plus du jour de repos hebdomadaire (le dimanche ou un autre jour de la semaine en cas de dérogation prévue notamment aux articles L. 3132-20, L. 3132-23 et L. 3132-29 du Code du travail) d'une journée ou de deux 1/2 journées supplémentaires par roulement.

Les entreprises s'efforceront d'organiser le roulement de telle sorte que les salariés qui le souhaitent, puissent bénéficier, une semaine sur quatre, de 48 h de repos consécutives. En tout état de cause ils doivent bénéficier d'un repos de 48 h consécutives comprenant le dimanche au moins toutes les 12 semaines.

Dans le cadre du présent article, la demi-journée de repos s'entend d'une période de repos commençant ou finissant au plus tard entre 12 h et 14 h.

Le repos hebdomadaire des salariés appelés à travailler le dimanche sera attribué dans les conditions suivantes.

#### **5-12.2**

##### **Repos hebdomadaire des salariés travaillant habituellement le dimanche dans une activité de commerce de détail**

Les salariés travaillant le dimanche dans le cadre de l'article L. 3132-13 du Code du travail bénéficient chaque semaine d'une journée entière et d'une demi-journée de repos en principe consécutives. Est notamment considéré comme consécutif le repos du dimanche après-midi et du lundi qui suit.

Ils doivent bénéficier d'un repos de 48 h consécutives comprenant le dimanche au moins toutes les 8 semaines.

#### **5-12.3**

##### **Repos hebdomadaire des salariés travaillant habituellement le dimanche dans une activité annexe du commerce de détail**

Les cafétérias, jardineries et autres activités annexes des magasins usuellement ouvertes le dimanche en conformité avec la législation en vigueur, sont admises, de droit, à accorder le jour de repos hebdomadaire et la journée ou

---

les deux 1/2 journées supplémentaires de repos par roulement.

#### **5-12.4**

#### **Repos hebdomadaire des salariés travaillant le dimanche dans une activité de gros**

Les entrepôts exercent une activité de type industriel et certains d'entre eux sont contraints d'organiser le travail de façon à assurer la livraison régulière des points de vente, ce qui implique pour les livraisons du lundi matin, que certains salariés soient appelés à reprendre leur service dans la journée du dimanche. Ceux-ci doivent bénéficier d'une journée entière de repos par semaine à laquelle s'ajoute, une journée ou deux demi-journées supplémentaires de repos par roulement. Ils doivent bénéficier d'un repos consécutif de 48 h comprenant le dimanche au moins toutes les 8 semaines.

### **Article 5-13**

#### **Travail du dimanche ou du jour de repos hebdomadaire normal**

#### **5-13.1**

#### **Règles générales**

En fonction de dérogations de plein droit ou temporaires instituées par la loi, les salariés peuvent être amenés à travailler régulièrement ou occasionnellement le dimanche.

Le travail accompli dans le cadre d'une dérogation de plein droit au repos hebdomadaire ou dominical (notamment dans le cadre des articles L. 3132-11, L. 3132-13, L. 3132-14 et L. 3132-29 du code du travail) est considéré comme régulier, ou habituel.

Le travail accompli dans le cadre des articles L. 3132-20 et L. 3132-26 du code du travail (dérogation temporaire) est considéré comme occasionnel, ou exceptionnel.

Les salariés amenés à travailler régulièrement ou occasionnellement le dimanche ou le jour de repos hebdomadaire lorsque celui-ci est fixé un autre jour que le dimanche, bénéficient des dispositions qui suivent :

#### **5-13.2**

#### **Travail occasionnel ou exceptionnel du dimanche**

Chaque heure de travail effectuée occasionnellement le dimanche ou le jour de repos hebdomadaire lorsque celui-ci est fixé à un autre jour que le dimanche, donnera lieu à une majoration égale à 100 % du salaire horaire venant s'ajouter à la rémunération mensuelle.

Dans ce cas, il y a décalage et non suppression du jour du repos hebdomadaire légal qui devra être accordé dans la quinzaine qui suit ou précède le dimanche ou le jour de repos hebdomadaire travaillé. Le travail dominical s'inscrivant dans le cadre des articles L. 3132-20 (dérogations préfectorales lorsque le repos simultané de tous les salariés le dimanche serait préjudiciable au public ou compromettrait le fonctionnement de l'établissement) et L. 3132-26 (dimanches du maire) repose sur le volontariat, en application des articles L. 3132-25-3 et L. 3132-25-4 du Code du travail qui en fixent les conditions.

#### **5-13.3**

#### **Travail régulier ou habituel du dimanche**

Les salariés travaillant habituellement le dimanche au sein d'un commerce de détail d'une surface de vente inférieure ou égale à 400 m<sup>2</sup> dans le cadre de l'article L. 3132-13 au Code du travail et ne bénéficiant pas d'un jour et demi de repos consécutifs dans la semaine auront droit à une majoration de leur salaire horaire de base de 20 % pour chaque heure de travail effectuée ce jour-là (est notamment considéré comme consécutif le repos du dimanche après-midi et du lundi qui le suit).

Au sein des commerces d'une surface de vente supérieure à 400 m<sup>2</sup>, en application des dispositions de l'alinéa 4 de l'article L. 3132-13 issues de la loi du 6 août 2015, les salariés bénéficient d'une majoration d'au moins 30 % pour les heures accomplies le dimanche jusqu'à 13 heures, sans condition tenant à la durée de repos hebdomadaire consécutif.

#### **5-13.4**

#### **Modes d'organisation du travail et majoration de salaire**

Les majorations susvisées restent dues en cas d'organisation du travail sur une base annuelle ou de modulation des horaires de travail.

### **Article 5-14**

#### **Jours fériés**

Le chômage des jours fériés n'entraîne, pour les salariés concernés, aucune réduction de leur rémunération mensuelle sous réserve que ceux-ci aient été présents le jour précédant et le jour suivant le jour de fête légale sauf si leur horaire de travail exclut qu'ils devaient travailler ces jours-là ou autorisation d'absence préalablement accordée.

Les heures de travail perdues par suite du chômage des jours fériés ne peuvent donner lieu à récupération.

Chaque salarié bénéficie chaque année du chômage collectif ou individuel de 6 jours fériés en sus du 1<sup>er</sup> mai. Ce nombre (en cas d'embauche en cours d'année) sera réduit en fonction du calendrier des jours fériés. Un système comparable à celui existant en matière de départ en congés payés sera mis en place afin que chacun puisse faire valoir ses préférences lorsque les jours fériés ne sont pas chômés collectivement. Les employés dont la journée, ou une demi-journée de repos habituelle, coïncide avec un jour férié fixe dans la semaine (lundi de Pâques, lundi de Pentecôte, jeudi de l'Ascension, chômé collectivement dans l'établissement, bénéficieront, en compensation de cette coïncidence jour férié fixe/repos habituel, d'une journée ou d'une demi-journée de repos décalée, déterminée en accord avec leur supérieur hiérarchique.

Les autres jours fériés travaillés donneront lieu au choix du salarié :

— soit à un repos payé d'une durée égale au nombre d'heures travaillées le jour férié, à prendre dans une période de 15 jours précédant ou suivant le jour férié travaillé.

Cette disposition ne fait pas obstacle à des accords individuels ou collectifs prévoyant le cumul des heures de repos à récupérer au-delà du délai de 15 jours.

— soit au paiement au taux contractuel des heures effectuées le jour férié, en sus de la rémunération mensuelle.

Les dispositions précédentes ne sont pas applicables au jour férié travaillé au titre de la journée de solidarité.

## **Titre VI**

### **Travail à temps partiel**

*Mod. par Avenant n° 48, 17 avr. 2014, étendu par arr. 27 oct. 2014, JO 1<sup>er</sup> nov., applicable le lendemain de la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension<sup>(1)</sup>*

#### *(1) Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Fédération des entreprises du commerce et de l'industrie.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*Fédération des services CFDT ;*

*Fédération Agro-Alimentaire CFE CGC ;*

*Fédération générale des travailleurs de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des secteurs annexes FO.*

### **Préambule**

Les emplois à temps partiel représentent près de 30 % de l'emploi de la branche, compte tenu essentiellement du nombre important de salariés dont la présence est nécessaire simultanément afin d'accueillir et de servir les clients et de procéder à l'encaissement aux moments d'affluence, les magasins étant soumis à des variations extrêmement importante de fréquentation entre les jours de la semaine, voire du mois, ainsi qu'entre les moments de la journée. Cette particularité, si elle rend plus complexe l'organisation du travail, entraîne d'un point de vue social à la fois des conséquences positives et des risques.

D'une part, l'existence de ces emplois à temps partiel constitue en effet une opportunité précieuse pour de nombreux salariés de concilier la poursuite d'une vie professionnelle avec des responsabilités diverses, familiales notamment, leur permettant, contrairement à une situation fréquente pour les générations précédentes, d'éviter d'interrompre leur carrière pour de longues années, avec toutes les conséquences qui en découlaient en termes de perte d'employabilité et de désinsertion professionnelle, et d'absence de protection sociale propre. L'existence d'emplois à temps partiel permet également à de nombreux étudiants de faire face aux contraintes financières liées à la poursuite d'études. Mais d'autre part, dans une situation de chômage important, des salariés peuvent être amenés à souscrire un contrat de travail à temps partiel non pas pour des motifs de conciliation de leur vie professionnelle avec d'autres impératifs, mais uniquement par défaut, avec des conséquences négatives en particulier lorsqu'un revenu à temps partiel constitue le seul revenu d'un foyer. Si les enquêtes que les partenaires sociaux ont fait réaliser auprès des travailleurs à temps partiel eux-mêmes montrent que cette situation n'est pas aussi fréquente, elle contribue à susciter, notamment de la part des pouvoirs publics, une vision a priori négative de l'emploi à temps partiel, qui tend à en minimiser les apports.

Dans ce contexte, il appartient aux partenaires sociaux de la branche d'établir des principes et des règles permettant à la fois aux emplois existants d'être pourvus, et aux personnes souhaitant exercer leur activité professionnelle à temps partiel de disposer d'offres adaptées, en favorisant le temps partiel choisi. Les partenaires sociaux rappellent que le travail à temps complet doit rester la forme de droit commun de l'emploi salarié au sein de la branche. C'est dans ce cadre, et grâce à un dialogue social constant, que la Convention collective nationale a notamment prévu dès 1993, en matière de temps partiel, une durée minimale de référence de 22 heures hebdomadaires, ensuite portée à 25 heures en 2008. Le présent accord poursuit l'élaboration d'un statut du travail à temps partiel correspondant à la fois aux nécessités de fonctionnement des entreprises, en particulier au regard des contraintes des clients eux-



---

mêmes, et à l'amélioration de la qualité de vie au travail des salariés concernés.

### **Article 6-1** **Droit a une durée minimale contractuelle garantie**

*Mod. par Avenant n° 72, 15 janv. 2019, étendu par arr. 21 mai 2021, JO 4 juin, applicable à compter de son dépôt, soit le 2 mai 2019<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FCD.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGTA FO ;*

*CFTC CSFV ;*

*FNAA CFE CGC ;*

*FS CFDT.*

### **6-1.1** **Principe d'une durée minimale conventionnelle**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, le contrat de travail des salariés à temps partiel qui relèvent à titre principal du régime général de sécurité sociale doit être établi sur une base rémunérée d'au moins 26 heures par semaine pauses comprises (ou de leur équivalent mensuel) soit, en application de la règle de mensualisation, 112 heures et 66 centièmes rémunérées mensuellement, sauf en cas de contrats conclus avec des étudiants de moins de 26 ans ou de demande expresse des intéressés, dans les conditions précisées ci-après.

Les heures de travail doivent être fixées de telle façon que les salariés à temps partiel qui le souhaitent et qui en ont exprimé le souhait par écrit à leur employeur, puissent exercer une autre activité ou, autant que faire se peut, gérer leurs obligations familiales (travail sur 4 jours ou uniquement le matin par exemple). Cette disposition n'exclut pas une organisation sur le mois visant à respecter le même objectif.

### **6-1.2** **Exceptions : contrats ne relevant pas de la durée minimale**

#### **a)**

#### **Contrats conclus avec des étudiants de moins de 26 ans**

L'emploi à temps partiel représente pour les étudiants la possibilité de concilier leurs études avec les moyens de les financer, tout en bénéficiant d'une expérience professionnelle. (Avenant n° 72, 15 janv. 2019, étendu) L'emploi d'étudiants au sein des établissements permet également de faciliter l'octroi aux autres salariés de repos hebdomadaires incluant le samedi et / ou le dimanche. Il doit par conséquent être encouragé autant que possible «en conciliant au mieux l'organisation du travail des étudiants avec leurs contraintes d'études».

(Avenant n° 72, 15 janv. 2019, étendu) La nature même du statut d'étudiant justifie des variations de la durée contractuelle de base au cours de l'année, notamment pendant les vacances scolaires et universitaires.

Afin de garantir la compatibilité entre activité professionnelle et exigences liées à la poursuite d'études, la durée minimale de 26 heures n'est pas applicable aux contrats conclus avec des étudiants âgés lors de leur embauche de moins de 26 ans, qui peuvent être établis sur une durée de présence inférieure. Est considéré comme étudiant tout jeune titulaire de la carte d'étudiant ou d'un certificat de scolarité en cours de validité à la date de prise d'effet du contrat.

En dehors de cette particularité, les autres règles du présent titre sont applicables aux salariés étudiants, sauf aménagements expressément prévus et liés à leur situation de scolarisation. Il est en particulier rappelé que le contrat de travail conclu avec un étudiant est un contrat de travail à durée indéterminée (ou, dans les cas de recours autorisés, à durée déterminée) de droit commun ouvrant droit à l'ensemble des droits et avantages prévus par la législation ou les accords collectifs, sous la seule réserve des particularités qui pourraient être liées à la situation d'étudiant ou à l'embauche spécifiquement liée au travail de fin de semaine.

Le salarié étudiant qui en fait la demande bénéficie par ailleurs d'une priorité pour se voir proposer l'attribution, dans le cadre d'avenants temporaires à son horaire régulier, d'heures de travail compatibles avec sa qualification et disponibles pour une période de vacances scolaires ou universitaires. Cette priorité n'exclut pas la possibilité d'autres avenants, selon la disponibilité de l'étudiant.

Dès lors qu'il informe l'employeur de sa situation et en justifie, le jeune salarié qui a été engagé en tant qu'étudiant et qui ne poursuit plus d'études est prioritaire pour l'attribution d'heures disponibles permettant de lui garantir une rémunération correspondant au moins au minimum de 26 heures hebdomadaires. Il en va de même, lorsqu'il en effectue la demande, pour l'étudiant poursuivant ses études mais atteignant l'âge de 26 ans. Ces dispositions ne remettent pas en cause les usages plus favorables pouvant exister au sein des entreprises en matière de réévaluation des bases contrat des anciens étudiants.

**b)**  
**Demande individuelle d'un temps choisi inférieur à 26 heures<sup>(1)</sup>**

<sup>(1)</sup> Hors étudiants de moins de 26 ans

Compte tenu de la durée de référence de 26 heures fixée à l'article 6-1.1, les demandes individuelles d'un contrat de travail établi sur une base inférieure à 26 heures sont nécessairement écrites. Elles doivent être motivées, soit par des raisons d'ordre professionnel, qui doivent alors être explicitées (cumul avec un autre emploi en particulier), soit par des raisons d'ordre personnel (obligations familiales, restrictions médicales, activités associatives, poursuites d'études au-delà de 26 ans,...), qui relèvent le plus souvent de la vie privée du salarié et dont le détail n'a pas nécessairement à être communiqué à l'employeur. À l'égard de ces dernières, l'exigence de motivation est par conséquent considérée comme satisfaite par la mention du caractère personnel des raisons conduisant le salarié à rechercher un emploi représentant moins de 26 heures hebdomadaires.

Afin d'éviter la conclusion de contrats de travail à temps partiel de moins de 26 heures avec des personnes qui ne les souscriraient qu'à défaut d'offre correspondant à leur recherche, l'offre d'emploi pour un contrat établi sur une base inférieure à 26 heures devra préciser qu'elle s'adresse spécifiquement à des personnes recherchant une activité professionnelle réduite.

Les horaires de présence inférieurs à 26 heures seront organisés sous forme soit de journées complètes, soit de demi-journées complètes, correspondant à des plages d'au moins trois heures trente de travail continu, ou, à défaut, de demi-journées régulières.

Dès lors qu'il justifie auprès de l'employeur que les causes l'ayant conduit à solliciter une durée de travail inférieure à 26 heures ont disparu, le salarié est prioritaire pour l'attribution d'heures disponibles permettant de lui garantir une rémunération correspondant au moins au minimum de 26 heures hebdomadaires.

**c**  
**(Avenant n° 72, 15 janv. 2019, étendu) Contrat dont la durée ne dépasse pas 7 jours ou conclus pour le remplacement d'un salarié**

En application de l'article L. 3123-7 du Code du travail, la durée minimale de travail n'est pas applicable aux contrats de travail dont la durée ne dépasse pas 7 jours, aux contrats de travail temporaire conclus pour le remplacement d'un salarié ainsi qu'aux contrats à durée déterminée conclus pour le remplacement d'un salarié.

**6-1.3**  
**Promotion et organisation de la polyvalence**

Les partenaires sociaux reconnaissent que la possibilité d'effectuer des missions complémentaires à leur activité principale est un levier important pour permettre aux salariés à temps partiel d'augmenter leur volume d'heures travaillées. En effet, l'irrégularité du flux clients au sein de la journée et de la semaine ne permet pas de proposer à tous les salariés dont la présence est nécessaire aux moments d'affluence, en particulier en caisse, d'exercer leur activité à temps complet sur leur poste. L'exercice d'une activité complémentaire dont les horaires sont compatibles avec ceux de l'activité principale permet au salarié qui le souhaite de compléter ses horaires de travail au sein du même établissement, afin soit d'augmenter la base horaire de son contrat à temps partiel, soit de passer à temps complet, notamment dans le cadre d'une organisation du travail soit sur plusieurs rayons, soit en caisse et en rayon.

Ainsi définie, la polyvalence se distingue du remplacement occasionnel, provisoire, et de la polyvalence pratiquée par nature dans les plus petits établissements. Elle est organisée sur deux postes de travail maximum, et de manière pérenne. Elle est prévue par le contrat de travail ou par un avenant à celui-ci. Cette polyvalence s'accompagne des formations professionnelles requises, pour lesquelles les partenaires sociaux rappellent que le dispositif de certificat de qualification professionnelle (voir Titre XII - annexe 2) est l'un des outils à disposition. Le rôle de l'entretien professionnel est essentiel pour l'organisation de la polyvalence pour les salariés intéressés.

**6-1.4**  
**Salariés présents avant le 1<sup>er</sup> janvier 2015**

Les salariés inscrits à l'effectif avant le 1<sup>er</sup> janvier 2015 et dont le contrat de travail a été établi sur la base de 25 heures en application des dispositions de l'avenant n° 25 du 17 juillet 2008 à la présente Convention seront prioritaires pour l'attribution d'heures de travail disponibles pour une durée indéterminée au sein de l'établissement, afin de leur garantir une rémunération à hauteur de 26 heures hebdomadaires, sauf opposition de leur part.

Les entreprises organiseront d'ici à la fin du 1<sup>er</sup> semestre 2015 un échéancier afin de permettre l'effectivité de cette priorité pour les salariés concernés souhaitant en bénéficier. Le rapport annuel de branche sera doté d'un indicateur permettant aux partenaires sociaux d'évaluer le nombre de salariés à temps partiel à 25 et à 26 heures.

**Article 6-2**  
**Organisation du temps de travail**

*Mod. par Avenant n° 72, 15 janv. 2019, étendu par arr. 21 mai 2021, JO 4 juin, applicable à compter de son dépôt,*

---

soit le 2 mai 2019<sup>(1)</sup>

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FCD.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGTA FO ;*

*CFTC CSFV ;*

*FNAA CFE CGC ;*

*FS CFDT.*

**6-2.1**

**Information relative aux horaires**

Les horaires de travail doivent être affichés par l'entreprise deux semaines à l'avance. Ledit affichage doit préciser la composition nominative de chaque équipe ou les horaires individuels. Ces derniers pourront être modifiés en cas de circonstances imprévues.

**6-2.2**

**Plages minimales de travail**

À défaut d'accord exprès des salariés intéressés, l'entreprise ne peut imposer un travail continu journalier d'une durée inférieure à 3 heures de temps de travail effectif, hors pauses (3 heures et 9 minutes pause rémunérée comprise). Le travail continu s'entend d'un travail sans coupure ; les temps de pause, rémunérés ou non, ne constituent pas une coupure.

Les entreprises et établissements sont incités à mettre en place une organisation des horaires tenant compte, dans toute la mesure du possible, des contraintes individuelles des salariés et notamment des temps de déplacement.

De façon à favoriser des durées contractuelles de travail correspondant au mieux aux attentes de chaque salarié, les signataires recommandent aux entreprises d'étudier la possibilité de développer la polyactivité définie à l'article 6-1.3.

**6-2.3**

**Coupsures**

La journée de travail ne pourra comporter, outre les temps de pause rémunérés ou non, plus d'une coupure, la durée maximale de celle-ci étant fixée à :

- deux heures en cas d'ouverture continue de l'établissement,
- trois heures lorsque l'établissement observe un temps de fermeture à la mi-journée.

(Avenant n° 72, 15 janv. 2019, étendu) Par dérogation, et compte tenu des contraintes de fonctionnement de cette activité, la durée de coupure des salariés occupés au sein de cafétérias peut être de quatre heures. En application de l'article L. 3123-23 du Code du travail, à défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement accordant des garanties différentes, le salarié à temps partiel dont tout ou partie des coupures de la semaine excède 2 heures bénéficiera, à titre de contrepartie, d'un commun accord avec l'employeur d'une organisation de son travail selon l'une des modalités suivantes :

- organisation du travail sur 4 jours et demi au maximum,
- ou organisation du travail sur 9 demi-journées au maximum,
- ou plages de travail effectif continu d'une durée minimale de 3 h 30.

Au sens du présent article, la demi-journée est définie comme une durée de travail effectif sans coupure, et d'au maximum cinq heures.

En outre, lorsque la coupure d'un salarié à temps partiel excède deux heures, l'amplitude de la journée de travail concernée est limitée à 12 heures (13 heures en cas d'inventaire comptable).

Les entreprises veilleront à prendre en compte les temps de trajet des salariés pour l'organisation de la coupure.

Les dispositions du présent article n'interdisent pas à l'employeur d'accéder à la demande expresse de salariés justifiant de motifs personnels ou professionnels impérieux nécessitant une durée de coupure supérieure à deux heures. Dans ce cas, la durée de coupure peut être d'un commun accord fixée de manière à s'adapter à cette contrainte.

**6-2.4**

**Compléments d'heures**

Comme les autres éléments contractuels, la durée du travail fixée au contrat peut être modifiée, de manière définitive ou a fortiori temporaire, tant à la baisse (notamment dans le cadre du congé parental d'éducation à temps partiel ou en cas de restrictions médicales d'aptitude), qu'à la hausse. L'avenant «complément d'heures» correspond au choix des parties au contrat de majorer temporairement la durée contractuelle de travail, afin d'effectuer le remplacement

---

d'un salarié absent, ou en raison d'un besoin temporaire d'activité (mission particulière, surcroît d'activité, renfort momentané,...) ; les heures correspondantes ne constituent donc pas des heures complémentaires. L'avenant obéit aux règles posées par le présent article.

Même si l'avenant a le plus souvent vocation à intervenir dans des cas pour lesquels il aurait également pu être recouru au contrat à durée déterminée, la relation contractuelle n'en devient pas pour autant à durée déterminée ; les règles spécifiques du contrat à durée déterminée (cas de recours, mentions obligatoires, etc.) n'ont donc pas vocation à s'appliquer aux avenants temporaires.

a)

#### **Priorité au bénéfice des salariés à temps partiel de l'établissement**

Les salariés à temps partiel peuvent demander par écrit à se voir proposer en priorité les compléments d'heures temporairement disponibles correspondant à leur qualification et compatibles avec leurs horaires de travail. Dans ce cas, l'employeur est tenu de leur proposer les heures disponibles correspondantes avant de recourir à une embauche externe. Toutefois, en dehors des avenants conclus pour le remplacement de salariés absents nommément désignés, le nombre d'avenants temporaires conclus avec un même salarié à temps partiel est légalement limité à huit par an, quelle que soit la durée de chacun d'entre eux.

L'attribution des compléments d'heures doit s'effectuer avec équité, afin de ne pas réserver ceux-ci en permanence aux mêmes salariés.

Le salarié peut à tout moment informer l'employeur qu'il ne souhaite plus se voir proposer les compléments d'heures.

b)

#### **Droit au refus**

L'avenant temporaire permet au salarié de n'accepter que les demandes compatibles avec ses propres contraintes. En conséquence, quel que soit le délai dans lequel le complément d'heures est proposé, le salarié ne peut être tenu de l'accepter ; son refus ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement. Il en va de même en cas de refus du salarié de renouvellement d'un avenant.

c)

#### **Acceptation de l'avenant**

Lorsque le salarié accepte le complément d'heures proposé, un avenant temporaire au contrat de travail est conclu. Il indique la nouvelle durée contractuelle de travail, les dates de prise d'effet et de fin de la modification contractuelle, et précise qu'à l'issue de la période ainsi définie la durée contractuelle antérieure reprend effet, sauf nouvel avenant. Le retour du salarié dans sa situation d'origine à l'issue de l'avenant constituant la simple application de celui-ci, il ne représente pas une modification de son contrat de travail.

En cas de remplacement d'un salarié absent, le nom de celui-ci doit être indiqué dans l'avenant ou dans un document annexé, faute de quoi l'avenant sera comptabilisé au titre du quota d'avenants annuels hors remplacement.

Lorsque l'avenant ne porte pas temporairement la durée contractuelle de travail au niveau du temps complet, il indique la répartition des heures entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, et peut prévoir que des heures complémentaires peuvent être effectuées au-delà de la durée contractuelle qu'il détermine ; celles-ci obéissent aux mêmes règles que toute heure complémentaire. Toutefois, leur taux de majoration est fixé légalement à 25 % y compris pour celles qui n'excéderaient pas le dixième de cette durée contractuelle.

### **6-2.5**

#### **Heures complémentaires**

Le contrat de travail doit prévoir le nombre d'heures complémentaires pouvant être effectuées, dans la limite du tiers de la durée contractuelle de travail hebdomadaire ou mensuelle. Le refus par un salarié d'effectuer des heures complémentaires non prévues au contrat ou au-delà des limites prévues par celui-ci ne constitue pas une faute, ni un motif de licenciement.

a)

#### **Exécution des heures complémentaires**

Lorsque des heures complémentaires sont demandées, l'entreprise doit respecter un délai de prévenance de 7 jours, sauf circonstances exceptionnelles (par exemple, absence imprévue) ; dans ce cas, le délai est ramené à 3 jours. En-deçà de ces délais, le refus du salarié d'effectuer les heures complémentaires en question n'est pas fautif, y compris si ces heures sont prévues au contrat.

---

**b)**  
**Rémunération des heures complémentaires**

Les heures complémentaires sont assorties d'une majoration de salaire :

- de 10 % pour celles accomplies dans la limite du dixième de la durée contractuelle de travail,
- de 25 % pour celles accomplies au-delà.
- (Avenant n° 72, 15 janv. 2019, étendu) Par exception, en application de l'article L. 3123-22 du Code du travail, lorsque la durée contractuelle de travail est majorée temporairement dans le cadre d'un avenant au contrat («complément d'heures»), toutes les heures complémentaires (heures effectuées au-delà de la durée contractuelle résultant de l'avenant temporaire) sont assorties d'une majoration de 25 %, y compris lorsqu'elles n'excèdent pas le dixième de cette durée contractuelle.

**c)**  
**Intégration des heures complémentaires dans le contrat de travail**

En application des dispositions légales, lorsque pendant une période de douze semaines consécutives, ou pendant douze semaines au cours d'une période de quinze semaines, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé de deux heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire fixé de manière permanente, ou temporaire par avenant «complément d'heures», dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de sept jours en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

Cette modification est constatée par un avenant au contrat de travail.

Cette disposition n'est pas applicable :

- (Avenant n° 72, 15 janv. 2019, étendu) en cas d'opposition du salarié concerné en application de l'article L. 3123-13 du Code du travail,
- en cas d'organisation d'horaires sur une base annuelle, dans les conditions prévues à l'article 6-6 ci-après.

**Article 6-3**  
**Contrat de travail**

*Mod. par Avenant n° 72, 15 janv. 2019, étendu par arr. 21 mai 2021, JO 4 juin, applicable à compter de son dépôt, soit le 2 mai 2019<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FCD.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGTA FO ;*

*CFTC CSFV ;*

*FNAAL CFE CGC ;*

*FS CFDT.*

**6-3.1**  
**(Avenant n° 72, 15 janv. 2019, étendu) - Forme, cas de recours**

La nature du contrat de travail des salariés à temps partiel est en principe à durée indéterminée.

Le contrat à durée déterminée ne peut être souscrit que dans les cas prévus aux articles L. 1242-2 et L. 1242-3 du Code du travail.

Afin de limiter le recours au contrat à durée déterminée, les entreprises privilégieront les salariés à temps partiel qui souhaitent compléter leur horaire de travail dans le cadre d'avenants temporaires à leur horaire régulier «compléments d'heures» tels que prévus à l'article 6-2.4.

**6-3.2**  
**Mentions obligatoires**

Qu'il soit à durée indéterminée ou déterminée, le contrat de travail des salariés à temps partiel est écrit.

Il mentionne notamment :

- la qualification du salarié ;
- la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail ainsi que sa répartition entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- les cas et la nature d'une modification éventuelle de cette répartition ;
- les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires au-delà de la durée de travail contractuelle ;

- 
- le salaire horaire et le salaire mensuel correspondant à la durée fixée au contrat ;
  - les éléments de la rémunération ;
  - lorsque la durée du travail est répartie sur moins de 5 jours, le jour ou les deux demi-journées de repos qui, par convention, constituent le repos supplémentaire s'ajoutant au repos hebdomadaire conventionnel ;
  - les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié (de manière individuelle ou par affichage),
  - lorsqu'il est à durée déterminée, le motif précis de son recours, ainsi que les autres mentions prévues par la législation spécifique à ces contrats.

### **6-3.3**

#### **Modifications de la répartition des horaires prévue au contrat**

À moins qu'elle n'intervienne d'un commun accord, la modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois est notifiée au salarié deux semaines au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu. Ce délai se substitue au délai de sept jours prévu par la loi. La notification est écrite.

(Avenant n° 72, 15 janv. 2019, étendu) En application de l'article L. 3123-12 du Code du travail, lorsque le contrat de travail ne prévoit pas les cas et la nature des modifications de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, celles-ci ne peuvent être imposées au salarié, et son refus ne constitue alors pas une faute. Par ailleurs, même lorsqu'une modification de la répartition de la durée de travail intervient en application du contrat et dans un cas qu'il prévoit, le salarié peut la refuser lorsqu'elle n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, une période d'activité fixée chez un autre employeur, ou une activité professionnelle non salariée.

### **Article 6-4**

#### **Statut du salarié à temps partiel**

*Mod. par Avenant n° 72, 15 janv. 2019, étendu par arr. 21 mai 2021, JO 4 juin, applicable à compter de son dépôt, soit le 2 mai 2019<sup>(1)</sup>*

##### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FCD.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGTA FO ;*

*CFTC CSFV ;*

*FNAA CFE CGC ;*

*FS CFDT.*

### **6-4.1**

#### **Embauche**

Lors du recrutement, les entreprises communiqueront au candidat à un emploi à temps partiel, l'ensemble des informations précises concernant le poste à pourvoir, la nature du contrat de travail (à temps partiel, durée contractuelle, heures complémentaires éventuelles...), la rémunération, l'organisation du travail. Elles sont également incitées à attirer l'attention du candidat sur la compatibilité de l'emploi offert avec sa situation personnelle. Elles porteront également la plus grande attention aux questions particulières du salarié en termes de disponibilité afin de rechercher les meilleures solutions possibles de conciliation de son organisation personnelle avec les contraintes de l'entreprise.

### **6-4.2**

#### **Égalité de traitement**

##### **6-4.2 a**

(Avenant n° 72, 15 janv. 2019, étendu) Les salariés employés à temps partiel bénéficient des droits et avantages accordés par la loi, la convention collective ou les accords d'entreprise ou d'établissement aux salariés occupés à temps complet, notamment en termes de promotion, de formation, d'accès au logement - dans le cadre «du 1 % logement» - sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, des modalités spécifiques prévues par la convention collective ou un accord d'entreprise ou d'établissement.

##### **6-4.2 b**

(Avenant n° 72, 15 janv. 2019, étendu) Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est calculée pour les salariés à temps partiel comme s'ils avaient été occupés à temps complet, les périodes non travaillées étant prises en compte en totalité.

---

#### **6-4.2 c**

(Avenant n° 72, 15 janv. 2019, étendu) La durée des congés payés, des autorisations d'absence entraînant ou non une perte de salaire, des délais de «protection» (longue maladie, maladie professionnelle, accident du travail, maternité), est identique à celle du personnel à temps complet.

#### **6-4.2 d**

(Avenant n° 72, 15 janv. 2019, étendu) Le calcul des autres avantages, ayant ou non le caractère de salaire, s'effectue selon le cas :

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

### **6-4.3 Rémunération**

#### **a) Principes**

La rémunération des salariés à temps partiel est proportionnelle à celle d'un salarié qui, à qualification et ancienneté égales, occupe un emploi à temps complet équivalent dans l'entreprise ou l'établissement.

La rémunération correspondant à l'horaire contractuel (pouvant inclure les heures prévues par avenant temporaire selon la durée de celui-ci) est mensualisée suivant la formule applicable au personnel à temps complet.

Les heures complémentaires sont rémunérées en sus, assorties des majorations légales.

(Avenant n° 72, 15 janv. 2019, étendu) Pour l'application de l'article 3-6 «Prime annuelle», la notion de «salaire de base de novembre» doit s'entendre du salaire correspondant à l'horaire moyen mensuel contractuel au cours des douze mois précédant le mois de son versement, calculé en tenant compte des avenants temporaires qui ont pu s'appliquer pendant cette période, la prise en compte des absences éventuelles étant réglée conformément aux dispositions de l'article précité.

Le calcul de l'indemnité de congés payés (sauf si l'application de la règle du 1/10<sup>ème</sup> s'avère plus favorable) s'effectue suivant la règle du maintien du salaire sur la base de l'horaire moyen accompli au cours des 12 mois précédant le congé.

#### **b)**

#### **Rémunération des salariés à temps partiel titulaires d'un mandat de représentation du personnel**

(Avenant n° 72, 15 janv. 2019, étendu) En application de l'article L. 3123-14 du Code du travail, «le temps de travail mensuel d'un salarié à temps partiel ne peut être réduit de plus d'un tiers par l'utilisation du crédit d'heures auquel il peut prétendre pour l'exercice de mandats détenus par lui au sein d'une entreprise». Toutefois, les entreprises peuvent renoncer à se prévaloir de cette disposition. Elles ne pourront dans ce cas être tenues d'assurer aux salariés concernés une rémunération excédant, du fait de l'utilisation des crédits d'heures auxquels ils peuvent prétendre, celle due pour la durée du travail fixée au contrat, heures complémentaires comprises.

### **6-4.4 Jours fériés**

Les dispositions conventionnelles relatives aux jours fériés sont applicables aux salariés occupés à temps partiel. De ce fait, le chômage d'un jour férié compris dans l'horaire habituel de travail n'entraîne aucune réduction de la rémunération.

La répartition de la durée du travail prévue au contrat ne peut être modifiée en vue de faire échec à ce principe.

Il est, en outre, rappelé que les heures de travail perdues du fait du chômage des jours fériés ne peuvent donner lieu à récupération.

### **6-4.5 Parcours professionnel et formation**

Les salariés à temps partiel ne doivent pas subir du fait de leur durée de travail de restriction d'accès aux possibilités de formation professionnelle, ni se voir privés des possibilités d'évolution professionnelle ouvertes aux salariés employés à temps complet sur un même poste.

(Avenant n° 72, 15 janv. 2019, étendu) Les dispositions spécifiques qui leur sont applicables en matière de formation professionnelle figurent au Titre XII de la présente Convention.

---

#### **6-4.6** **Compte épargne temps**

(Avenant n° 72, 15 janv. 2019, étendu) Les salariés à temps partiel sous contrat à durée indéterminée bénéficient du compte épargne temps selon les modalités déterminées par l'accord d'entreprise ou d'établissement. À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement sur le compte épargne-temps, les salariés à temps partiel peuvent bénéficier de celui-ci en application de l'annexe 9 de la présente convention sur la durée et l'organisation du travail.

#### **6-4.7** **Cumul d'emplois**

Lorsqu'un salarié souhaite occuper un second emploi et demande pour cela un aménagement de ses horaires, il présente à l'employeur le plus ancien, tout justificatif. Celui-ci examinera la demande du salarié et y répondra positivement. L'aménagement d'horaires individuels doit en effet être privilégié pour les salariés intéressés. Les périodes d'emploi seront précisées par demi-journées de travail.

Lorsque l'exercice d'une autre activité professionnelle, compatible avec les périodes travaillées du salarié est avéré, l'employeur ne peut y faire obstacle en modifiant l'organisation de ces périodes.

#### **Article 6-5** **Passage de temps complet à temps partiel ou de temps partiel à temps complet**

*Mod. par Avenant n° 72, 15 janv. 2019, étendu par arr. 21 mai 2021, JO 4 juin, applicable à compter de son dépôt, soit le 2 mai 2019<sup>(1)</sup>*

##### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FCD.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGTA FO ;*

*CFTC CSFV ;*

*FNAAL CFE CGC ;*

*FS CFDT.*

#### **6-5.1** **Information sur les emplois disponibles**

L'employeur assurera, au fur et à mesure, la publicité des emplois disponibles de façon à permettre aux salariés souhaitant obtenir un emploi à temps partiel ou reprendre un emploi à temps complet, de pouvoir se porter candidat à ces emplois. Les entreprises devront s'assurer de l'efficacité des circuits d'information mis en place, telles les bourses de l'emploi et toute autre forme d'affichage sur le lieu de travail.

#### **6-5.2** **Priorité d'accès**

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise, bénéficieront d'un droit prioritaire, à compétences égales, pour obtenir un emploi de la même catégorie professionnelle ou un emploi équivalent.

#### **6-5.3** **(Avenant n° 72 15 janv. 2019, étendu) - Salarié à temps complet**

Conformément à l'article L. 3123-2 du Code du Travail, le salarié qui en fait la demande peut bénéficier d'une réduction de la durée du travail sous forme d'une ou plusieurs périodes d'au moins une semaine en raison des besoins de sa vie familiale.

#### **Article 6-6** **Spécificités du temps partiel aménagé sur l'année**

*Mod. par Avenant n° 72, 15 janv. 2019, étendu par arr. 21 mai 2021, JO 4 juin, applicable à compter de son dépôt, soit le 2 mai 2019<sup>(1)</sup>*

##### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FCD.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGTA FO ;*

*CFTC CSFV ;*

*FNAAL CFE CGC ;*

*FS CFDT.*



---

Le travail à temps partiel peut être aménagé avec, dans certaines limites, une variation de la durée du travail hebdomadaire ou mensuelle mentionnée dans le contrat de travail, sur une base annuelle.

La mise en œuvre de ce dispositif vise à améliorer le service rendu à la clientèle en répondant mieux à la fois aux aspirations des salariés à temps partiel et aux besoins de l'entreprise. À cet effet, le temps partiel aménagé doit notamment apporter :

- aux salariés : la garantie contractuelle d'une durée annuelle du travail supérieure, intégrant les pointes d'activité prévisibles, une meilleure précision des horaires de travail,
- à l'entreprise : une meilleure adéquation des horaires de travail aux variations prévisibles d'activité.

Sous réserve des spécificités de ce régime, il est entendu que les salariés exerçant leur activité dans le cadre annuel bénéficient de l'ensemble des dispositions prévues au présent titre pour les salariés à temps partiel (plages minimales, régime des coupures, majoration des heures complémentaires,...).

À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, le temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année (qui ne s'applique pas en cas de systèmes d'auto-organisation de leurs horaires par un groupe de salariés) doit respecter les dispositions suivantes.

#### **6-6.1**

#### **Durée minimale du travail à temps partiel aménagé sur l'année**

##### **6-6.1 a**

(Avenant n° 72, 15 janv. 2019, étendu) La base contractuelle minimale hebdomadaire du travail des salariés à temps partiel aménagé est de 29 heures, pauses payées comprises, ou de leur équivalent mensuel, avec, en contrepartie, une organisation de leurs horaires sur une base annuelle et une variation de plus ou moins 4 heures de travail par semaine. La durée hebdomadaire ou mensuelle devra correspondre en moyenne à la durée stipulée au contrat.

##### **6-6.1 b**

(Avenant n° 72, 15 janv. 2019, étendu) Tous les salariés, quelle que soit la catégorie à laquelle ils appartiennent qui bénéficieront, en application du présent accord, d'une garantie de 29 heures minimum, peuvent voir leurs horaires organisés sur une base annuelle avec une variation de l'horaire hebdomadaire dans la limite de plus ou moins 4 heures de travail.

#### **6-6.2**

#### **Programmation et information des salariés**

##### **6-6.2 a**

(Avenant n° 72, 15 janv. 2019, étendu) La programmation indicative sera communiquée par écrit au salarié, de façon individuelle, et prendra en compte lors de son élaboration, notamment :

- les périodes susceptibles d'être programmées lors de la conclusion de l'avenant (partie de la période des congés payés, semaine anniversaire, fêtes de fin d'année...);
- la périodicité des ajustements de la programmation permettant de tenir compte d'événements connus par avance de l'entreprise, selon des délais variables (salariés partant en congé de maternité ou d'adoption, congé parental, congé individuel de formation...);
- les périodes pendant lesquelles le salarié se déclare disponible et prêt à répondre à une sollicitation de l'entreprise en vue d'assurer un remplacement inopiné ou de faire face à un surcroît exceptionnel d'activité.

##### **6-6.2 b**

(Avenant n° 72, 15 janv. 2019, étendu) La programmation indicative visée à l'alinéa précédent sera soumise au comité social économique aux institutions représentatives du personnel, si l'entreprise en est pourvue, avant le début de la période d'aménagement. Dans tous les cas, elle sera portée à la connaissance des salariés par voie d'affichage.

##### **6-6.2 c**

(Avenant n° 72, 15 janv. 2019, étendu) Les salariés seront avisés par écrit 15 jours à l'avance, de leurs horaires de travail ou de leur modification, ce délai pouvant être ramené à 3 jours avec l'accord exprès de l'intéressé ou en cas de circonstances exceptionnelles (par exemple, absence imprévue).

##### **6-6.2 d**

(Avenant n° 72, 15 janv. 2019, étendu) La programmation indicative peut être modifiée à l'issue de chaque période d'aménagement.

---

### **6-6.3**

#### **Compte de compensation, rémunération**

Un compte de compensation sera ouvert au nom de chaque salarié afin de l'informer du nombre d'heures accomplies en plus ou en moins par rapport à son horaire contractuel. Ce compte est établi pour chaque période de paye et comporte le cumul des heures effectuées en plus ou en moins depuis le début de la période d'aménagement. Il figure sur le bulletin de paye ou sur un document annexé à celui-ci.

(Avenant n° 72, 15 janv. 2019, étendu) Les heures de travail seront décomptées selon l'une des modalités prévues à l'article 5-2.5 du Titre V de la présente convention, soit :

- quotidiennement par enregistrement selon tous moyens (badgeuse, cahier d'émargement, pointeuse par exemple) des heures de début et de fin de chaque période de travail ou par le relevé du nombre d'heures effectuées ;
- chaque semaine par récapitulation, selon tous moyens, du nombre d'heures effectuées par chaque salarié.

La rémunération sera lissée sur la moyenne de 29 heures minimum hebdomadaires.

En cas d'absence, entraînant le maintien de tout ou partie du salaire par l'entreprise, ce maintien est calculé sur la base de la rémunération lissée.

La même règle est appliquée pour le calcul des indemnités de licenciement et de départ à la retraite.

En cas d'arrivée en cours d'année, la moyenne de la durée du travail est calculée sur la durée de présence du salarié sur l'année.

En cas de départ en cours d'année, un décompte de la durée du travail est effectué à la date de fin de contrat de travail et comparé à l'horaire moyen pour l'année.

— S'il apparaît, après calcul de la moyenne, que le salarié a effectué un excédent d'heures, celles-ci lui sont rémunérées avec le solde de tout compte.

— En cas de durée du travail inférieure à l'horaire moyen contractuel, il est procédé à une régularisation sur le solde de tout compte. Aucune retenue ne pourra toutefois être opérée en cas de licenciement économique après ou pendant une période d'aménagement.

### **6-6.4**

#### **Régularisation annuelle**

##### **6-6.4 a**

(Avenant n° 72, 15 janv. 2019, étendu) Les absences rémunérées ou indemnisées, les congés et autorisations d'absence auxquels les salariés ont droit en application de dispositions conventionnelles, ainsi que les absences pour maladie ou accident, ne peuvent faire l'objet d'une récupération par le salarié. Ces absences ne sont donc retenues que pour leur durée réelle, c'est-à-dire pour le temps pendant lequel le salarié aurait travaillé s'il avait été présent.

##### **6-6.4 b**

(Avenant n° 72, 15 janv. 2019, étendu) Sauf application de l'article L. 3121-50 du Code du travail, lorsque l'horaire effectué n'a pas atteint la garantie contractuelle du fait du salarié, l'employeur pourra régulariser le salaire en fonction des heures non effectuées (sauf en cas de maintien de celui-ci en application d'une disposition légale ou conventionnelle), ou reporter les heures d'absence dites récupérables sur l'année suivante.

##### **6-6.4 c**

(Avenant n° 72, 15 janv. 2019, étendu) Lorsque, sur une année, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat et calculée pour l'année, les heures de dépassement sont rémunérées au taux légal et l'horaire prévu dans le contrat 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 6-7**

#### **Information du comité social et économique**

*Mod. par Avenant n° 72, 15 janv. 2019, étendu par arr. 21 mai 2021, JO 4 juin, applicable à compter de son dépôt, soit le 2 mai 2019<sup>(1)</sup>*

##### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FCD.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGTA FO ;*

*CFTC CSFV ;*

*FNAA CFE CGC ;*

#### **6-7.1**

(Avenant n° 72, 15 janv. 2019, étendu) Dans les entreprises qui en disposent, le comité social et économique, délibéreront au moins une fois par an sur la politique de l'entreprise ou de l'établissement à l'égard de l'emploi à temps partiel et ses perspectives d'évolution.

À cet effet, l'entreprise ou l'établissement établira, une fois par an, un bilan de la répartition, par catégories socio-professionnelles et par sexe, du nombre des heures travaillées par les salariés à temps partiel par rapport à celles effectuées par les salariés à temps complet.

(Avenant n° 72, 15 janv. 2019, étendu) Ce bilan sera porté à la connaissance du comité social et économique préalablement à cette réunion. Dans les entreprises qui en relèvent, il sera ensuite intégré à la base de données économiques et sociales de l'entreprise.

#### **6-7.2**

La discussion de la programmation annuelle indicative de la durée et de la répartition du temps de travail prévues dans les accords collectifs sur la durée du travail portera également sur le travail à temps partiel aménagé sur l'année.

#### **6-7.3**

(Avenant n° 72, 15 janv. 2019, étendu) Pour les entreprises disposant d'un comité social et économique, les partenaires sociaux signataires rappellent que la mise en place de la polyactivité dans l'organisation du travail de l'entreprise, s'il ne s'agit pas d'une mesure ponctuelle ou isolée, donne lieu à information et consultation.

#### **6-7.4**

(Avenant n° 72, 15 janv. 2019, étendu) Le comité social et économique, seront informés trimestriellement des contrats qui auront été conclus à temps partiel, des heures complémentaires effectuées, de l'évolution du nombre de contrats dont la durée est inférieure à celle définie à l'article 6-1.1, ainsi que du nombre de contrats à temps complet modifiés en temps partiel à l'initiative de l'entreprise avec l'accord du salarié.

(Avenant n° 72, 15 janv. 2019, étendu) Les informations ci-dessus mentionnées seront, conformément aux articles L. 2323-17 du Code du travail, intégrées à la base de données économiques et sociales de l'entreprise pour celles qui y sont soumises, et mises à jour périodiquement.

### **Article 6-8**

#### **Missions et suivi de la branche**

Les partenaires sociaux de la branche se sont dotés des moyens d'identifier les motifs de satisfaction et d'insatisfaction des salariés à temps partiel, par la réalisation en 2009 puis en 2013 d'une étude confiée à un organisme extérieur, sur la base d'un questionnaire validé paritairement et sous le contrôle paritaire de l'Observatoire prospectif du commerce.

Les signataires du présent accord se fixent pour objectif d'évaluer périodiquement, dans un délai n'excédant pas cinq ans, l'évolution de la situation des salariés à temps partiel.

Ils se rencontreront également pour examiner les suites à donner aux modifications de la législation qui pourraient intervenir en matière de travail à temps partiel.

## **Titre VII**

### **Congés payés et absences**

#### **Chapitre I**

#### **Congés payés et jours fériés**

##### **Article 7-1**

##### **Congés payés**

*Mod. par Avenant n° 14, 31 janv. 2006, étendu par arr. 5 avr. 2007, JO 20 avr., applicable au 1<sup>er</sup> avril 2006*

*Mod. par Avenant n° 33, 21 avr. 2010, étendu par arr. 16 mars 2011, JO 23 mars, applicable à compter de la date de son dépôt, soit le 28 juin 2010*

*Mod. par Avenant n° 73, 13 mars 2019, étendu par arr. 21 mai 2021, JO 4 juin, applicable à compter de son dépôt<sup>(1)</sup>*

*(1) Signataires :*

---

*Organisation(s) patronale(s) :*  
*Fédération des entreprises du commerce et de la distribution.*  
*Syndicat(s) de salariés :*  
*Fédération des services CFDT ;*  
*Fédération Agro-Alimentaire CFE CGC ;*  
*Fédération CFTC Commerce, Service et Force de Vente ;*  
*Fédération générale des travailleurs de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des secteurs annexes FO.*

#### **7-1.1**

### **(Avenant n° 73, 13 mars 2019, étendu) La durée des congés payés annuels est fixé conformément à la législation en vigueur**

En dehors des situations prévues par la loi, sont considérées comme une période de travail pour l'acquisition des congés payés et l'indemnité correspondante, les absences pour maladie, dans la limite d'une durée totale de deux mois, des salariés comptant au moins deux ans de présence au cours de la période d'acquisition des droits à congés payés.

#### **7-1.2**

Un congé supplémentaire d'ancienneté sera accordé dans les conditions suivantes :

- 1 jour après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise;
- 2 jours après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise;
- 3 jours après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

(Avenant n° 73, 13 mars 2019, étendu) Le franchissement de l'un des seuils d'ancienneté ci-dessus entraîne la majoration des congés payés acquis au 31 mai suivant la date à laquelle l'ancienneté prévue a été atteinte. En cas de droits incomplets cette majoration s'applique au prorata et intervient avant application de la règle de l'arrondi prévue à l'article L. 3141-7 du Code du travail.

### **Article 7-2**

#### **Ordre des départs en congés payés**

*Mod. par Avenant n° 73, 13 mars 2019, étendu par arr. 21 mai 2021, JO 4 juin, applicable à compter de son dépôt<sup>(1)</sup>*

##### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*  
*Fédération des entreprises du commerce et de la distribution.*  
*Syndicat(s) de salariés :*  
*Fédération des services CFDT ;*  
*Fédération Agro-Alimentaire CFE CGC ;*  
*Fédération CFTC Commerce, Service et Force de Vente ;*  
*Fédération générale des travailleurs de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des secteurs annexes FO.*

L'ordre des départs en congé est établi par l'employeur et porté à la connaissance du personnel par affichage aussitôt que possible, et au plus tard le 1<sup>er</sup> avril.

(Avenant n° 73, 13 mars 2019, étendu) Cet ordre sera établi en tenant compte, dans toute la mesure du possible, des désirs exprimés par les intéressés, et spécialement de leur situation de famille. Notamment, l'employeur s'efforcera de favoriser le départ en congé, à la même date, des membres d'une famille vivant sous le même toit «, sans préjudice des dispositions légales applicables».

Les congés du personnel dont les enfant d'âge scolaire fréquentent l'école seront donnés, dans la mesure du possible, pendant les vacances scolaires.

Les parties signataires sont d'accord pour recommander aux employeurs d'organiser, autant que faire se pourra, et compte tenu du paragraphe précédent, un roulement dans les dates de départ, afin de ne pas toujours réserver aux mêmes personnes, fussent-elles les plus anciennes dans l'entreprise, les époques réputées les plus favorables aux congés.

## **Chapitre II**

### **Absences**

#### **Article 7-3**

#### **Absences pour maladie ou accident**

*Mod. par Avenant n° 73, 13 mars 2019, étendu par arr. 21 mai 2021, JO 4 juin, applicable à compter de son dépôt<sup>(1)</sup>*

##### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

---

*Fédération des entreprises du commerce et de la distribution.*  
*Syndicat(s) de salariés :*  
*Fédération des services CFDT ;*  
*Fédération Agro-Alimentaire CFE CGC ;*  
*Fédération CFTC Commerce, Service et Force de Vente ;*  
*Fédération générale des travailleurs de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des secteurs annexes FO.*

### **7-3.1 Maladie, ou accident non professionnel, accident de trajet**

#### **7-3.1.a**

Les absences provoquées par maladie ou accident de trajet ne constituent pas une cause de rupture du contrat de travail, mais une simple suspension, à condition qu'elles soient :

- notifiées aussitôt que possible à l'employeur, et confirmées par lettre postée dans les trois jours calendaires, sauf cas de force majeure;
- justifiées par un certificat médical ou, à défaut, sur présentation de la feuille de maladie signée par le médecin.

#### **7-3.1.b**

Dans le cas où l'organisation du service impose le remplacement du salarié malade, le remplaçant doit être informé par écrit du caractère provisoire de son emploi.

En cas d'absence prolongée pour maladie ou accident d'origine non professionnelle, le licenciement du salarié pour nécessité de remplacement définitif ne pourra avoir lieu avant l'expiration d'un délai de 4 mois dès lors qu'il justifie de 6 mois de présence effective dans l'entreprise au 1<sup>er</sup> jour de l'arrêt de travail.

Le délai de protection est majoré de 2 mois après 4 ans de présence, 3 mois après 8 ans de présence, 4 mois après 12 ans de présence, 5 mois après 15 ans de présence. La majoration est accordée à la date anniversaire d'entrée dans l'entreprise de telle sorte que si un salarié est en arrêt de travail à cette date, elle s'applique à l'arrêt en cours.

#### **7-3.1.c**

À l'expiration des délais ci-dessus spécifiés, si le remplacement définitif s'impose, le licenciement pourra être notifié à l'intéressé par pli recommandé avec AR, en respectant la procédure légale de licenciement, et il bénéficiera de l'indemnité de congédiement et des indemnités de congés payés s'il remplit les conditions requises.

#### **7-3.1.d**

Le salarié dont le contrat se trouvera rompu dans les conditions précitées bénéficiera pendant 6 mois à compter de la fin de son indisponibilité, d'une priorité de réembauchage si son emploi ou un emploi similaire devient disponible. Il devra en exprimer la demande dès la fin de son indisponibilité.

Le salarié réembauché sera replacé dans les conditions d'ancienneté qu'il avait acquises au moment du licenciement.

#### **7-3.1.e**

Si le salarié tombe malade ou est victime d'un accident de trajet au cours de l'exécution de la période de préavis, le préavis continue à courir et le contrat prend fin à l'expiration du délai prévu.

#### **7-3.1.f**

Les délais ci-dessus ne sont pas opposables au licenciement reposant sur une cause autre que la nécessité de remplacement définitif du salarié.

### **7-3.2 Accident du travail et maladie professionnelle**

La protection de l'emploi des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est assurée conformément «aux articles L. 1226-6 à L. 1226-22 du Code du travail.

### **Article 7-4 Complément de salaire en cas de maladie ou accident (professionnel ou non professionnel)**

*Mod. par Avenant n° 73, 13 mars 2019, étendu par arr. 21 mai 2021, JO 4 juin, applicable à compter de son dépôt<sup>(1)</sup>*

*(1) Signataires :*  
*Organisation(s) patronale(s) :*  
*Fédération des entreprises du commerce et de la distribution.*  
*Syndicat(s) de salariés :*  
*Fédération des services CFDT ;*  
*Fédération Agro-Alimentaire CFE CGC ;*

#### **7-4.1**

En cas de maladie ou d'accident (professionnel ou non) / dûment constaté par certificat/médical ou, à défaut, sur présentation de la feuille de maladie signée par le médecin, pouvant donner lieu à contre-visite, l'employeur complètera, dans les conditions fixées pour chaque catégorie professionnelle par les annexes I, II et III de la présente convention, la valeur brute des prestations en espèces correspondant au indemnités journalières auxquelles les intéressés ont droit, et versées à eux par :

- la Sécurité sociale ;
- tout régime de prévoyance auquel participe l'employeur ;
- les responsables d'un accident ou leurs assurances, à l'exclusion de celles provenant d'une assurance individuelle contractée par l'intéressé et constituée par ses seuls versements.

Les prestations énumérées ci-dessus devront faire l'objet d'une déclaration à l'employeur par le salarié intéressé.

#### **7-4.2**

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'un mois déterminé, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les douze mois antérieurs de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces douze mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donne droit, en vertu des dispositions prévues par chaque annexe de la convention. L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence.

### **Article 7-5**

#### **Absences autorisées pour circonstances de famille**

*Mod. par Avenant n° 14, 31 janv. 2006, étendu par arr. 5 avr. 2007, JO 20 avr., applicable au 1<sup>er</sup> avril 2006*

*Mod. par Avenant n° 27, 5 nov. 2008, étendu par arr. 23 avr. 2009, JO 30 avr., applicable à compter 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication au JO de son arr. d'extension*

*Mod. par Avenant n° 33, 21 avr. 2010, étendu par arr. 16 mars 2011, JO 23 mars, applicable à compter de la date de son dépôt, soit le 28 juin 2010*

*Mod. par Avenant n° 42, 20 déc. 2011, étendu par arr. 3 avr. 2012, JO 11 avr.*

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

FCD.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

CFTC ;

FO.

*Mod. par Avenant n° 73, 13 mars 2019, étendu par arr. 21 mai 2021, JO 4 juin, applicable à compter de son dépôt<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Fédération des entreprises du commerce et de la distribution.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*Fédération des services CFDT ;*

*Fédération Agro-Alimentaire CFE CGC ;*

*Fédération CFTC Commerce, Service et Force de Vente ;*

*Fédération générale des travailleurs de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des secteurs annexes FO.*

#### **7-5.1**

(Avenant n° 73, 13 mars 2019, étendu) Tout salarié aura droit, sur justification, aux absences exceptionnelles pour circonstances de famille prévues ci-dessous.

#### **a**

#### **Sans condition d'ancienneté**

- 1) Décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ou d'un enfant : 5 jours ouvrés ;
- 2) Décès du père, de la mère, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-fils, d'une belle-fille, d'un beaux-parents : 3 jours ouvrés ;
- 3) Décès d'un grands-parents du salarié ou de son conjoint, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur, d'un petits-enfants :

---

1 jour ouvré ;

4) Mariage du salarié : 4 jours ouvrés ;

5) Naissance d'un enfant ou arrivée au foyer d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours ouvrés, quel que soit le nombre d'enfants survenant en même temps au foyer ; ces jours d'absence ne peuvent se cumuler avec les congés accordés pour ce même enfant, dans le cadre du congé de maternité prévu au premier alinéa de l'article L. 1225-17 du Code du travail ;

6) Mariage d'un enfant : 1 jour ouvré ;

7) Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours ouvrés.

#### **b**

#### **Après un an d'ancienneté dans l'entreprise**

1) Mariage civil ou religieux du salarié : 1 semaine ;

2) Mariage civil ou religieux des descendants : 2 jours ouvrés ;

3) Mariage d'un frère ou d'une sœur : 1 jour ouvré ;

4) Baptême, communion solennelle (profession de foi) d'un enfant pour la pratique de la religion catholique ou les équivalents lorsqu'ils existent pour les autres religions : 1 jour ouvré.

Ces dispositions sont applicables aux personnes produisant un certificat de concubinage, un livret de famille, ou une attestation d'engagement dans les liens du pacte civil de solidarité.

#### **7-5.2**

Ces absences ne donneront lieu à aucune retenue de salaire; elles seront assimilées à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel. Elles devront être prises au moment des événements en cause.

#### **7-5.3**

(Avenant n° 73, 13 mars 2019, étendu) Après la naissance ou l'arrivée au foyer d'un enfant placé en vue de son adoption, le père bénéficie d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant conformément aux articles L. 1225-35 et L. 1225-36 du Code du travail.

#### **« 7-5.4 »**

(Avenant n° 14, 31 janv. 2006, étendu)

On entend par jour ouvré un jour qui aurait été normalement travaillé en tout ou partie par le salarié concerné.

#### **7-5.5**

(Avenant n° 42, 20 déc. 2011, étendu)

Aux durées d'absence rémunérées prévues en cas d'obsèques par les articles 7-5.1 a) et 7-5.1 b) s'ajoute le droit à un congé sans solde d'une journée, la veille ou le lendemain de l'événement, lorsque les obsèques ont lieu à plus de 500 kilomètres du domicile du salarié.

#### **Article 7-6**

#### **Protection de la maternité «et de l'adoption» et éducation des enfants**

*Mod. par Avenant n° 73, 13 mars 2019, étendu par arr. 21 mai 2021, JO 4 juin, applicable à compter de son dépôt<sup>(1)</sup>*

##### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Fédération des entreprises du commerce et de la distribution.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*Fédération des services CFDT ;*

*Fédération Agro-Alimentaire CFE CGC ;*

*Fédération CFTC Commerce, Service et Force de Vente ;*

*Fédération générale des travailleurs de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des secteurs annexes FO.*

#### **7-6.1**

#### **Interdiction d'emploi**

Conformément à l'article L. 1225-29 du Code du travail, il est interdit d'employer les femmes pendant une période de 8 semaines au total, avant et après l'accouchement, dont au moins 6 semaines après l'accouchement.

---

## **7-6.2**

### **Rupture du contrat de travail**

La femme en état de grossesse peut, sur production d'un certificat médical, rompre son contrat de travail sans délai-congé, et sans avoir, de ce fait, à payer une indemnité de rupture (article L. 1225-34 du Code du travail)

## **7-6.3**

### **Suspension du contrat de travail**

#### **7-6.3.a**

L'intéressé a droit, sur justification comme ci-dessus, de suspendre son contrat de travail pendant la durée du congé maternité telle que fixée par les articles L. 224-17 à L. 1225-23 du Code du travail. Si un état pathologique, attesté par certificat médical comme résultant de la grossesse ou des suites de l'accouchement, le rend nécessaire, la période de suspension du contrat est augmentée de la durée de cet état pathologique dans la limite de 2 semaines avant la date présumée de l'accouchement, et de 4 semaines après la date de celle-ci.

Tout certificat médical devra être adressé à l'employeur dans les 48 h du début de l'absence ou de l'expiration du congé de maternité.

#### **7-6.3.b**

Si à la fin de la période de repos prévue au point 7-6.3.a ci-dessus, l'intéressée n'est pas entièrement rétablie, elle sera bénéficiaire des dispositions de l'article 7-3.

#### **7-6.3.c**

Tout salarié à qui le service départemental d'aide sociale à l'enfance ou une œuvre d'adoption autorisée confie un enfant en vue de son adoption, a le droit de suspendre le contrat de travail pendant la durée du congé d'adoption telle que fixée par les articles L. 1225-37 à L. 1225-41 du Code du travail.

## **7-6.4**

### **Protection**

#### **7-6.4.a**

Il est interdit de rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté, et pendant l'intégralité périodes de suspension de travail auxquelles elle a droit en application des articles L. 1225-17 à L. 1225-23 du Code du travail, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les 4 semaines qui suivent l'expiration de ces périodes, sauf en cas de faute grave non liée à l'état de grossesse de l'intéressée ou de l'impossibilité où se trouve l'employeur de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement.

En application de l'article L. 1225-38 Code du travail, les mêmes règles s'appliquent pendant le congé d'adoption.

La rupture du contrat de travail par l'employeur ne peut prendre effet ou être signifiée pendant le délai de suspension du contrat de travail. Conformément à l'article L. 1225-4 du Code du travail, la salariée bénéficie également de cette protection pendant la période de congés payés prise directement après le congé de maternité.

#### **7-6.4.b**

Sauf s'il est prononcé pour un des motifs justifiant par application du point 1 ci-dessus, la rupture du contrat de travail, le licenciement d'une salariée est annulé, si dans un délai de 15 jours à compter de sa notification, l'intéressée envoie à son employeur par lettre recommandée avec AR, soit un certificat médical justifiant qu'elle est en état de grossesse, soit une attestation délivrée par l'autorité administrative compétente ou l'organisme autorisé pour l'adoption justifiant l'arrivée à son foyer dans un délai de 15 jours, d'un enfant placé en vue de son adoption.

#### **7-6.4.c**

Les dispositions ci-dessus ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée.

#### **7-6.4.d**

À l'expiration du 4<sup>e</sup> mois de grossesse, toute salariée sera autorisée à rentrer 1/4 d'heure après le reste du personnel ou à sortir 1/4 d'heure avant le reste du personnel, sans perte de salaire.

Cette disposition ne s'applique pas aux salariées bénéficiaires d'un horaire individualisé. Ces dernières seront autorisées, à l'expiration du 4<sup>e</sup> mois de grossesse, à réduire leur durée journalière de travail de 1/4 d'heure, sans réduction de salaire.



---

### 7-6.5

#### **Prolongation d'absence en vue d'élever un enfant**

Pour élever son enfant, le salarié peut, sous réserve d'en informer son employeur par lettre recommandée avec AR, «rompre» son contrat de travail à l'issue du congé de maternité ou d'adoption ou, le cas échéant, 2 mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant sans être tenu de respecter le délai de préavis, ni de payer, de ce fait, une indemnité de rupture. En pareil cas, il peut, à tout moment de l'année suivant ce terme et sous condition d'avertir son employeur au moins 15 jours à l'avance (Termes exclus de l'extension par arr. 5 avr. 2007, JO 20 avr.) par lettre recommandée avec A.R., demander à bénéficier d'une réintégration. Si l'employeur ne peut le reprendre dans son emploi ou dans un poste de même qualification, les dispositions de l'article 3-10 sont applicables.

Toutefois, ce droit à réintégration cesse si l'intéressé a été compris dans un licenciement pour motif économique. Dans ce cas, il bénéficie d'une priorité de reclassement.

### 7-6.6

#### **Complément de salaires**

##### **7-6.6.a**

Durant le congé de maternité, l'employeur verse à la salariée enceinte qui a au moins un an de présence dans l'entreprise à la date de la déclaration de la grossesse, la différence entre ce qu'aurait été sa rémunération nette mensuelle, si elle avait travaillé-calculée sur la base de son horaire habituel de travail ou de l'horaire en vigueur dans son service pendant la période d'indemnisation si ledit horaire a été modifié - et la valeur, avant déduction de la CSG et de la CRDS à la charge du salarié, des indemnités journalières versées à l'intéressée par la Sécurité sociale, et éventuellement les indemnités prévues à l'article 7.4, ainsi que par tout régime de prévoyance auquel participe l'employeur, afin de lui assurer le maintien de sa rémunération nette dans les conditions suivantes :

- pendant 6 semaines, après un an de présence ;
- pendant 10 semaines, après 2 ans de présence ;
- pendant 16 semaines, après 3 ans de présence.

Ces durées sont prolongées de 2 semaines en cas de naissances multiples. Durant le congé d'adoption, «le salarié» qui a un an d'ancienneté à la date d'arrivée à son foyer d'un enfant confié en vue de son adoption, bénéficiera du maintien de son salaire net mensuel dans les conditions suivantes :

- pendant 6 semaines, après un an de présence ;
- pendant 8 semaines, après 2 ans de présence ;
- pendant 10 semaines après 3 ans de présence.

Lorsque les parents adoptifs sont tous deux salariés de la même entreprise et se répartissent, conformément à l'article L. 1225-40 du code du travail, le congé d'adoption, la durée du maintien du salaire ci-dessus est effectuée au prorata de cette répartition.

##### **7-6.6.b**

Outre les dispositions de l'article 5-11-6 de la présente convention, si une salariée demande à changer d'emploi, dans un délai d'un mois après le retour de congé postnatal, à raison de suites graves et immédiates de la grossesse ou de l'accouchement constatées par le médecin du travail ou un certificat médical, l'entreprise est tenue dans la mesure du possible de la placer temporairement dans un autre emploi en rapport avec ses aptitudes du moment. Au besoin, il aménagera son poste de travail ou l'affectera temporairement sur un autre poste de travail, sans diminution de sa rémunération.

Si le reclassement ou l'aménagement du poste de travail sont impossibles, le contrat de travail de la salariée est suspendu, sauf pendant la période du congé légal de maternité. Pendant cette suspension, l'employeur est tenu de verser un complément de salaire dans les conditions prévues par l'article 7-4-1 de la présente convention, sans condition d'ancienneté.

##### **7-6.6.c**

Le temps passé par la femme enceinte aux consultations prénatales obligatoires auxquelles elle ne peut se soumettre en dehors des heures de travail, est payé au taux du salaire effectif.

### 7-6.7

#### **Congé parental d'éducation**

Le congé parental d'éducation à temps plein ou temps partiel est accordé conformément aux dispositions légales (L. 1225-47 et suivants du Code du travail).

À l'issue de son congé ou dans le mois suivant sa demande motivée d'une reprise de travail, le salarié retrouve son

---

précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Le congé parental à plein temps est pris en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Le salarié conserve, en outre, le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

#### **7-6.8**

##### **Congé de présence parentale**

Le congé de présence parentale est accordé dans les conditions prévues par la loi (articles L. 1225-62 et suivants du Code du travail), afin de permettre à un père ou une mère d'assurer une présence soutenue ou des soins permanents à un enfant de moins de 20 ans victime d'une maladie, d'un handicap ou d'un accident grave.

À l'issue de son congé, le salarié doit retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

#### **7-6.9**

##### **Absences autorisées pour soigner un enfant**

Il sera accordé au père ou à la mère une autorisation d'absence de courte durée, pour soigner un enfant hospitalisé ou malade, sur présentation d'un certificat médical ou, à défaut, sur présentation d'une feuille de maladie signée par le médecin, attestant de la présence nécessaire d'un parent au chevet de l'enfant.

Lorsque les deux parents sont salariés dans la même entreprise, ces autorisations d'absence ne se cumulent pas.

Sont seuls considérés comme ayant été hospitalisés, les enfants pour lesquels une prise en charge Sécurité sociale a été délivrée au titre de l'hospitalisation, que celle-ci ait été effectuée en milieu hospitalier ou à domicile ou en ambulatoire.

##### **7-6.9.a**

###### **Enfant âgé de moins de 12 ans**

Il sera accordé une autorisation d'absence payée de 5 jours ouvrés ou d'une durée équivalente fractionnée, exprimée en nombre d'heures calculées au prorata de l'horaire hebdomadaire pratiqué par le salarié, quel que soit le nombre d'enfants vivant au foyer, par année civile, pour veiller un jeune enfant à charge, âgé de moins de 12 ans, hospitalisé ou le soigner pendant sa convalescence après hospitalisation.

##### **7-6.9.b**

###### **Enfant âgé de moins de 16 ans**

Il sera accordé une autorisation d'absence non rémunérée dans la limite de 5 jours ouvrés - ou d'une durée équivalente fractionnée, exprimée en nombre d'heures calculées au prorata de l'horaire hebdomadaire pratiqué par le salarié - quel que soit le nombre d'enfants âgés de moins de 16 ans révolus à charge de la famille, pour soigner un enfant malade ou pendant sa convalescence après hospitalisation.

Le salarié aura la faculté de récupérer ces jours d'absence - sauf impossibilité liée à l'organisation du travail - dans des conditions à définir par chaque entreprise.

##### **7-6.9.c**

Pour l'application des points 7-6.9.a et 7-6.9.b ci-dessus, l'attention des salariés doit être attirée sur le fait que les absences autorisées ont aussi pour but de leur permettre de visiter leur enfant hospitalisé (lorsque les visites autorisées se situent pendant l'horaire de travail), et de rechercher une solution à la garde de leur enfant malade; de ce fait, elles devront, de préférence, être sollicitées d'une manière fractionnée.

#### **Article 7-7**

##### **Absences diverses**

*Mod. par Avenant n° 33, 21 avr. 2010, étendu par arr. 16 mars 2011, JO 23 mars, applicable à compter de la date de son dépôt, soit le 28 juin 2010*

*Mod. par Avenant n° 73, 13 mars 2019, étendu par arr. 21 mai 2021, JO 4 juin, applicable à compter de son dépôt<sup>(1)</sup>*

##### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Fédération des entreprises du commerce et de la distribution.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*Fédération des services CFDT ;*

*Fédération Agro-Alimentaire CFE CGC ;*

*Fédération CFTC Commerce, Service et Force de Vente ;*

*Fédération générale des travailleurs de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des secteurs annexes FO.*

### 7-7.1

(Avenant n° 33, 21 avr. 2010, étendu ; Avenant n° 73, 13 mars 2019, étendu) Les absences dues à un cas fortuit et grave, dûment constaté et porté par écrit et dans un délai de quarante-huit heures, sauf cas de force majeure, à la connaissance de l'employeur, tel qu'incendie au domicile, accident ou maladie grave du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant «hors congé de soutien familial défini aux articles L. 3142-22 à L. 3142-27 du Code du travail», n'entraînent pas une rupture de contrat de travail.

Afin de limiter les conséquences de ces absences inopinées sur l'organisation du travail, le salarié doit, en outre, prévenir ou faire prévenir l'employeur de son absence, dans les délais les plus brefs suivant la survenance de l'événement, et ceci par tout moyen approprié.

### 7-7.2

(Avenant n° 73, 13 mars 2019, étendu) L'absence nécessaire pour subir les épreuves du permis de conduire ne donnera pas lieu à réduction de salaire, sur présentation de la convocation officielle, dans la limite de deux tentatives, pour chacune des épreuves - théorique (code) et pratique (conduite) - et «des» catégories de permis A et B.

## Titre VIII

### Hygiène, santé et sécurité au travail

*Mod. par Avenant n° 75, 13 mars 2019, étendu par arr. 2 avr. 2021, JO 14 avr., applicable à compter de son dépôt<sup>(1)</sup>*

#### *(1) Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Fédération des entreprises du commerce et de la distribution.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*Fédération Agro-Alimentaire CFE CGC ;*

*Fédération CFTC «Commerce, Services et Force de Vente» ;*

*Fédération générale des travailleurs de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des secteurs annexes FO.*

#### Préambule

La préservation et l'amélioration de la santé au travail sont une priorité pour les employeurs et les salariés, et leur action conjointe est nécessaire pour améliorer la prévention des risques professionnels.

Tout en rappelant que la protection de la santé au travail relève de la responsabilité de l'employeur et doit être prise en compte dans l'organisation de l'entreprise, quelle que soit sa taille, et que les salariés sont, de leur côté, acteurs de leur propre sécurité et de celle de leurs collègues de travail, les organisations signataires soulignent qu'en vue de mettre en œuvre cette priorité, elles partagent les trois valeurs suivantes :

— Le respect de la personne : chacun, chef d'entreprise, membres de l'encadrement, employé et ouvrier, doit s'investir dans la démarche prévention ;

— La transparence : l'adhésion à la mise en œuvre d'un système de management constitue une condition clé de sa réussite et les méthodes utilisées doivent être compatibles avec "une éthique du changement respectant la personne" (clarté de l'objectif visé, engagement et exemplarité, prise en compte des situations de travail, communication sur la santé et la sécurité au travail...) ;

— Le dialogue social : les salariés et leurs instances représentatives doivent être associés à la politique de prévention arrêtée et à sa mise en œuvre.

Les partenaires sociaux participent activement aux travaux des différentes structures de prévention [Comité Social et Économique (CSE) avec en particulier la Commission Santé Sécurité Conditions de Travail (CSSCT), Comité Technique National (CTN), Comités Techniques Régionaux (CTR), Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS)...] et des organismes compétents (Direction des risques professionnels de la Caisse Nationale d'Assurance Maladie, des CARSAT, Association Nationale des Conditions de Travail, Services de santé au travail interentreprises, ergonomes, ...) chaque fois que nécessaire, afin d'améliorer la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

#### Article 8-1

##### Identifier et prévenir les risques professionnels dans les entreprises

L'identification et l'évaluation a priori des risques doivent être réalisées de manière pragmatique, afin de garantir la prévention effective des risques et le suivi de la santé au travail de tous les salariés. Compte tenu de la diversité des activités relevant de la présente convention - et de la taille des entreprises ou des établissements - les réponses préventives aux risques professionnels ne peuvent être standardisées. Les partenaires sociaux participeront activement aux observatoires régionaux de santé au travail et s'attacheront à aider les plus petites entreprises dans leur approche préventive ; ces dernières, en travaillant en partenariat avec les organismes locaux de prévention, seront mieux à même d'assurer leur responsabilité dans le domaine de la santé au travail.

---

### **8-1.1**

#### **Évaluation des risques**

Elle a pour objet d'appréhender l'ensemble des risques identifiables dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement, pour la santé et la sécurité dans tous les aspects liés au travail.

Les représentants des salariés sont obligatoirement et préalablement consultés par l'employeur sur la démarche d'évaluation a priori des risques et sur les décisions qui en découlent.

Conformément aux articles L. 4121-1 à L. 4121-4 du Code du travail, l'évaluation porte sur le choix des procédés de fabrication, les équipements de travail, l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et la définition des postes de travail.

En application de l'article R. 4121-2 du Code du travail les résultats de l'évaluation doivent être transcrits dans un document unique avec au minimum une mise à jour annuelle.

### **8-1.2**

#### **Actions de prévention et de suivi**

Conformément à l'article L. 2312-27 du Code du Travail, un programme annuel de prévention est établi à partir du document unique d'évaluation des risques identifiés en vue de maîtriser les risques et de mettre en œuvre les actions de prévention adaptées.

### **8-1.3**

#### **Accueil, formation des salariés**

Tout nouveau salarié doit recevoir une information et une formation pratiques adaptées à la prévention des risques professionnels.

Les entreprises veilleront à respecter les obligations particulières de formation à la sécurité prévue pour les salariés d'entreprises extérieures (intérimaires, animateurs de vente) ou sous contrat à durée déterminée devant occuper des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité.

La participation de chacun à la prévention des risques professionnels et des incendies est un devoir, non seulement pour assurer sa propre sécurité, mais aussi celle du public qui fréquente les établissements.

De ce fait, les employeurs doivent veiller à la stricte application des dispositions relatives à la sécurité sur les lieux de travail, en informant et en formant le personnel (affichage des consignes de sécurité, de la consigne en cas d'incendie et du plan d'évacuation établi, organisation des exercices d'évacuation en rapport avec ce plan...).

De leur côté, les salariés doivent respecter les consignes prises, participer aux exercices d'évacuation du personnel et de la clientèle en cas d'incendie, et utiliser correctement les moyens de sécurité mis à leur disposition.

### **8-1.4**

#### **Choix des nouveaux matériels**

Les nouveaux matériels doivent être certifiés conformes aux normes européennes et choisis en considération du niveau de sécurité qu'ils présentent et de leur conception ergonomique.

### **8-1.5**

#### **Équipements de protection individuelle**

Les employeurs doivent mettre à la disposition des salariés exposés à certains risques (bruit, manutention, travail de la viande, au froid négatif...) des protections individuelles qui seront choisis en fonction de leur efficacité et de leur praticité.

Le personnel est tenu d'utiliser ces équipements.

### **8-1.6**

#### **Hygiène générale - Restauration**

#### **8-1.6.1**

Les chefs d'établissements mettront à la disposition de leur personnel les moyens d'assurer la propreté individuelle, prévus par les textes c'est-à-dire :

- postes d'eau potable,
- W.C,
- lavabos avec eau courante,
- vestiaires,
- armoires individuelles fermant à clef.

Dans les établissements occupant un personnel mixte, des installations séparées seront prévues pour le personnel

---

masculin et le personnel féminin.

#### **8-1.6.2**

Dans toute la mesure du possible, il est également recommandé de mettre à la disposition du personnel des installations de douches. Si les mêmes douches sont utilisées par les hommes et les femmes, des dispositions seront prises pour qu'elles soient utilisées à des heures différentes pour chaque catégorie.

#### **8-1.6.3**

Des sièges seront mis à la disposition des travailleurs à leur poste de travail dans tous les cas où la nature du travail sera compatible avec la station assise continue ou intermittente.

#### **8-1.6.4**

Il sera mis à la disposition du personnel, pour qu'il puisse y prendre ses repas, un local clair, aéré et chauffé, muni d'appareils permettant de réfrigérer les aliments et de les réchauffer, et de produire l'eau chaude nécessaire au nettoyage de la vaisselle.

Toutefois, le local n'est obligatoire que dans les établissements où le nombre des salariés désirant prendre habituellement son repas sur les lieux du travail est au moins égal à vingt-cinq.

Dans les autres établissements en fonction de leurs horaires d'ouverture, il est préconisé la mise à disposition des salariés des appareils nécessaires à la réfrigération des aliments et, le cas échéant, à leur réchauffage.

### **8-1.7**

#### **Comité Social et Économique (CSE) et Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT)**

##### **8-1.7.1**

Le Comité social et économique (CSE), le cas échéant par l'intermédiaire d'une ou plusieurs Commission(s) santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), contribue à promouvoir la santé, la sécurité des travailleurs et l'amélioration des conditions de travail et veille à l'application des prescriptions légales et réglementaires prises dans ces domaines. Par ailleurs, le CSE est consulté sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

##### **8-1.7.2**

Tous les représentants du personnel au CSE bénéficient d'une formation en santé, sécurité et conditions de travail prise en charge par l'employeur dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires, quel que soit l'effectif de l'établissement, dès leur première désignation. Cette formation est renouvelée lorsque ces derniers ont exercé leur mandat pendant 4 ans, consécutifs ou non.

La formation doit répondre aux objectifs fixés à l'article R. 2315-9 du Code du travail ; elle est assurée par un organisme habilité dans les conditions prévues aux articles R. 2315-12 à R. 2315-16 du Code du travail, lorsqu'elle est dispensée par l'entreprise, son programme et les moyens pédagogiques utilisés doivent avoir été soumis, pour avis, au comité social et économique.

En application de l'article L. 2315-40 du Code du travail, le stage de formation mentionnée est d'une durée minimale :

- De 3 jours dans les entreprises de moins de 300 salariés
- de 5 jours dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

Le congé de formation est pris en une seule fois à moins que le bénéficiaire et l'employeur ne décident d'un commun accord qu'il le sera en deux fois.

Lorsque la formation a lieu dans un organisme habilité, les absences sont imputées, par priorité, sur les contingents prévus au titre du congé de formation économique, sociale et syndicale.

Le temps consacré à la formation des représentants du personnel au CSE est pris sur le temps de travail et rémunéré, comme tel, par l'employeur. Il n'est pas déduit des heures de délégation. Les dépenses correspondant à la rémunération des intéressés dans les établissements de moins de 300 salariés sont déductibles, dans la limite de 0,08 % des salaires payés pendant l'année en cours, du montant de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue.

Le représentant du personnel au CSE qui veut se prévaloir de son droit à un congé de formation, doit en formuler la demande dans les conditions prévues à l'article R. 2315-17 du Code du travail.

---

## **Article 8-2**

### **Rôle de la branche**

#### **8-2.1**

##### **Commission paritaire nationale de santé et de sécurité au travail**

Les organisations signataires décident de se réunir au moins deux fois par an en formation de «Commission paritaire nationale de santé et de sécurité au travail» pour traiter exclusivement des questions relevant des attributions ci-dessous définies. Pour la mise en œuvre de ces attributions, la Commission peut constituer des groupes de travail.

##### **8-2.1.a**

###### **Attributions**

La commission paritaire nationale de santé et de sécurité au travail a les missions suivantes :

— Préconiser des actions concrètes au niveau de la branche sur la base en particulier, de l'examen des statistiques d'accidents du travail et maladies professionnelles, fournies par la Caisse Nationale d'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés (CNAM), de celui des risques auxquels sont exposés les salariés et des études sur les risques nouveaux ou émergents.

À partir de la base des travaux, elle pourra :

- faire réaliser des études relatives à l'hygiène et à la sécurité des salariés,
- établir un modèle indicatif de tableau de bord de suivi des accidents du travail et des maladies professionnelles.
- Conduire une politique active de communication vis-à-vis des employeurs et des salariés :
  - concevoir tout document d'information, relatif à la sécurité et à la santé au travail,
  - mener une réflexion sur l'organisation, les procédures, la formation générale et spécifique à certaines fonctions des nouveaux embauchés. Concevoir un module de formation minimale,
  - aider les plus petites entreprises à mener une politique active de prévention.
- Préparer toute convention susceptible d'être conclue avec la CNAM
- Suivre l'application du présent accord.

La Commission paritaire nationale de santé et de sécurité au travail travaille en liaison avec la CPNE, à qui elle peut déléguer la réalisation de travaux qu'elle a décidé de mener.

##### **8-2.1.b**

###### **Frais de transport et salaires**

Les remboursements des frais de transport et la prise en charge des salaires des représentants des organisations syndicales de salariés aux réunions de la commission paritaire nationale de santé et de sécurité au travail, seront effectués dans les conditions prévues à l'article 2-2.2 ci-dessus.

## **Article 8-3**

### **Service de santé au travail**

La mise en œuvre d'une véritable pluridisciplinarité permettra aux médecins du travail de s'enrichir des compétences de spécialistes non médicaux présents, notamment dans les CRAM, ANACT, ARACTS, INRS... Elle garantit un renforcement de la prévention primaire, et donc une meilleure maîtrise des risques professionnels, justifiant l'adaptation du système de surveillance médicale.

Dans le cadre de la pluridisciplinarité, le service interentreprises de santé au travail pourra s'adjoindre les compétences médicales et non médicales nécessaires, en fonction des besoins, des risques, et l'état de santé des salariés.

En application des dispositions légales et réglementaires :

- Les représentants des salariés seront obligatoirement et préalablement consultés par l'employeur sur la mission ou le contrat passé avec le service de santé au travail pour le compte de l'entreprise.
- Le médecin du travail assurera, pour tous les salariés de l'entreprise (en CDI, CDD, contrat d'apprentissage ...), les examens médicaux d'aptitude à l'embauche et périodiques, les visites de reprise et de pré reprise après un accident, une maladie, ou un congé maternité. Les visites d'information et de prévention à l'embauche et périodiques peuvent être assurées sous l'autorité du médecin du travail par le collaborateur médecin, l'interne en médecine du travail et l'infirmier. Ses missions seront prioritairement recentrées sur une action en milieu de travail, dont l'importance devra être réaffirmée dans le contrat qui lie l'entreprise au service de santé au travail. Ceci se traduira par la tenue d'une fiche d'entreprise systématique, qui sera actualisée en tant que de besoin.
- Les salariés dont l'état de santé (les travailleurs handicapés, les femmes enceintes...), l'âge, les conditions de travail ou les risques professionnels auxquels ils sont exposés bénéficie d'un suivi médical adapté au sens des dispo-

---

sitions du Code du travail (article R. 4624-17 à R. 4624-21 du Code du travail).

— le médecin du travail assurera un suivi régulier pour tous les salariés affectés à un poste à risque dont l'activité justifie une surveillance médicale renforcée au sens des articles R. 4624-22 et suivants du Code du travail.

— Pour les salariés dont l'activité justifie une surveillance médicale renforcée, les visites périodiques, réalisées par le médecin du travail, ont une périodicité maximale de 4 ans (article R. 4624-28 du Code du travail). Pour les salariés dont la situation nécessite un suivi médical adapté, les visites périodiques ont une périodicité maximale de 3 ans. Pour les salariés dont l'activité ne présente pas de risques spécifiques, les visites périodiques ont une périodicité maximale de 5 ans. Ces dispositions s'inscrivent dans le développement de l'action en milieu de travail et de l'évolution de la visite médicale vers un entretien médico-professionnel. *Les visites pourront être confiées, par le service de santé au travail, à un médecin en exercice dûment habilité et formé pour assurer le suivi régulier de ces salariés et agissant en liaison avec le médecin du travail, selon les conditions arrêtées au plan interprofessionnel*(Phrase exclue de l'extension par arr. 2 avr. 2021, JO 14 avr.).

— Chaque salarié peut demander à tout moment de bénéficier d'un examen par le médecin du travail, par ailleurs, l'employeur et le médecin du travail ont aussi la faculté de déclencher un examen médical du salarié.

## **Titre IX**

### **Commission paritaire nationale de l'emploi**

*Mod. par Avenant n° 81, 9 juill. 2021, étendu par arr. 29 sept. 2022, JO 19 oct., applicable à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension. Toutefois, par exception, les parties signataires conviennent que l'article modifiant le Titre IX de la convention s'applique dès le dépôt de l'accord à la DGT<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FCD.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGTA FO ;*

*CFTC CSFV.*

#### **Article 9-1**

##### **Création**

Les organisations signataires ont institué par accord du 9 juillet 1971 une Commission Paritaire Nationale de l'Emploi en application notamment de l'ANI du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi modifié.

Les dispositions qui suivent précisent les conditions de fonctionnement de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi.

#### **Article 9-2**

##### **Composition**

La commission est composée de deux collèges :

- Un collège salariés, composé de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, dans la limite d'une organisation par affiliation confédérale.

La délégation de chaque organisation peut comporter un représentant de la fédération et jusqu'à deux membres salariés d'entreprises de la branche.

- Un collège employeurs, composé de représentants de la ou des organisation(s) d'employeurs représentative(s) dans la branche.

La délégation des employeurs comporte au maximum le même nombre de membres que le nombre total de membres autorisé pour le collège salariés.

La commission est présidée alternativement par chaque collège pendant une durée de deux ans. Le président et le vice-président de la commission, sont nommés par chaque collège selon les modalités qu'il arrête en son sein.

Le président est chargé de représenter la CPNE. Il arrête l'ordre du jour des réunions en concertation avec le vice-président.

En cas d'empêchement du président pour une réunion, la présidence de la réunion est assurée par le vice-président.

En cas de vacance de la présidence ou de la vice-présidence, ou d'absence de plus de six mois, le collège concerné procède à la désignation d'un nouveau président ou vice-président. Il assure cette mission jusqu'à la fin du mandat en cours.

---

### **Article 9-3**

#### **Rôle et missions**

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi est au plan national l'instance d'information réciproque, d'études et de concertation dans le domaine de la formation initiale et professionnelle, de l'orientation, de l'emploi et de la sécurisation des parcours professionnels.

À ce titre, elle exerce les missions suivantes :

#### **9-3.1**

##### **Dans le domaine de l'emploi**

Elle permet l'information réciproque des partenaires sociaux sur la situation de l'emploi dans le ressort professionnel et territorial.

Elle étudie la situation de l'emploi, des qualifications et leur évolution prévisible. À cet effet, un rapport sera établi annuellement sur la situation de l'emploi et son évolution.

Elle réalise ou fait réaliser des recherches sur l'incidence notamment de l'introduction des nouvelles technologies, leurs conséquences sur l'emploi, sur l'évolution des métiers, y compris avec l'aide de fonds publics. Elle procède périodiquement à l'actualisation d'une telle recherche.

#### **9-3.2**

##### **Dans le domaine de la formation**

Elle assure le suivi et l'application de l'accord sur la formation professionnelle conclu au niveau de la branche et exerce les attributions qui lui sont conférées par ledit accord notamment :

- Le pilotage et suivi des travaux de l'observatoire de branche ainsi que des projets de l'observatoire de l'Opcommerce.
- Le suivi des contrats de formation en alternance.
- La définition des forfaits alternance tels qu'ils sont régis par les dispositions en vigueur et des autres conditions de prise en charge, notamment des contrats d'apprentissage et de professionnalisation,
- Le suivi, en lien avec la SPP de la branche, des engagements financiers de l'Opcommerce liés aux enveloppes mutualisées (alternance, plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés).
- La création, l'évolution, le suivi et la communication des certificats de qualification professionnelle et autres certifications de branche.
- La tenue des jurys de certification des CQP de la branche, CQPI et CléA ;
- La promotion des dispositifs de formation,
- Le suivi des travaux des différentes commissions professionnelles consultatives des institutions certificatrices.

Au minimum une fois par an, la CPNE informe la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) des actions et travaux menés.

Elle favorise tout ce qui peut rapprocher le monde de l'éducation de celui des entreprises. À cette fin, elle pourra définir des formations à divers niveaux adaptées aux besoins de la profession et formuler toutes suggestions utiles aux institutions publiques et privées compétentes (commissions nationales professionnelles consultatives, AFPA...).

Elle promeut par tous les moyens appropriés (document d'information sur les textes régissant la formation, modèle d'attestation de stage, livret du stagiaire, guides du maître d'apprentissage...), la formation dans les entreprises de la profession.

Elle examine les moyens nécessaires à un bon exercice de la mission des tuteurs et maîtres d'apprentissage.

Un bilan de l'alternance est effectué annuellement.

Conformément à la réglementation en vigueur elle peut désigner des experts de la branche, qui en ont les compétences nécessaires, pour en assurer le contrôle pédagogique

Sous réserve de la modification de l'arrêté du 20 mai 1980 modifié le 15 juin 2021, le salarié de la branche, désigné, bénéficie d'une autorisation d'absence rémunérée comme temps de travail effectif pour réaliser un contrôle. Il en informe son employeur dès qu'il a connaissance d'un contrôle. Leurs frais de déplacements et de séjours sont pris en charge par l'Opcommerce.

La CPNE peut désigner, en son sein, des représentants pour participer à la sélection de prestataires qui accompagnent celle-ci sur des projets qu'elle pilote notamment dans le cadre de l'observatoire de la branche ainsi que pour des projets de l'observatoire du commerce pour lesquels la CPNE est partie prenante.



---

#### **Article 9-4** **Réunions**

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi se réunit au moins 3 fois par an en séance plénière.

Des groupes de travail techniques ou de réflexion peuvent être mis en place. Ils sont notamment chargés d'approfondir les sujets.

Le secrétariat, les charges et coûts correspondants sont assurés par la délégation des employeurs.

Les représentants des organisations syndicales de salariés faisant partie du personnel des entreprises sont indemnisés dans les conditions prévues à l'Art. 1-6.5 du titre I.

L'ordre du jour, les modalités d'organisation des réunions sont définies, en lien avec le secrétariat de la branche, par le président, en accord avec le vice-président.

Les délibérations de la CPNE sont prises selon les mêmes règles que pour la CPPNI.

Organisation des réunions et décisions prises à distance

Lorsque cette modalité est opportune ou nécessaire les réunions peuvent se dérouler à distance ou selon une formule mixte.

Sont réputés présents les membres de la CPNE qui participent par des moyens de visioconférence ou de télécommunication permettant leur identification et leur participation effective à une décision.

Les votes peuvent être organisés par tout moyen, lors de la réunion ou à posteriori, permettant l'identification formelle de la personne participant au vote.

### **Titre X** **Emploi**

*Mod. par Avenant n° 23, 12 juin 2008, étendu par arr. 19 févr. 2009, JO 26 févr., applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de son arr. d'extension pour une durée de 3 ans.*

#### **Article 10-1** **Emploi des jeunes travailleurs**

*Mod. par Avenant n° 23, 12 juin 2008, étendu par arr. 19 févr. 2009, JO 26 févr., applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de son arr. d'extension pour une durée de 3 ans.*

*Mod. par Avenant n° 33, 21 avr. 2010, étendu par arr. 16 mars 2011, JO 23 mars, applicable à compter de la date de son dépôt, soit le 28 juin 2010*

L'emploi des jeunes travailleurs et apprentis de l'un ou l'autre sexe, âgés de moins de 18 ans, est réglementé par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Il est précisé que la législation prévoit notamment les limites suivantes (pour les jeunes âgés de 16 à moins de 18 ans) :

##### **10-1.1**

Ces jeunes travailleurs et apprentis ne peuvent être employés à un travail effectif de plus de 8 h par jour et de 35 h par semaine ; toutefois, à titre exceptionnel, des dérogations peuvent être accordées, dans la limite de 5 h par semaine, par l'inspecteur du travail, après avis conforme du médecin du travail de l'établissement.

##### **10-1.2**

La durée du travail des jeunes ne peut, en aucun cas, être supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale du travail des adultes employés dans l'établissement.

##### **10-1.3**

Lorsque le temps de travail quotidien est supérieur à quatre heures et demie, les jeunes de moins de 18 ans, doivent bénéficier d'un temps de pause d'au moins 30 minutes consécutives.

##### **10-1.4**

(Avenant n° 33, 21 avr. 2010, étendu) Tout travail entre 21 h et 6 h est interdit ; toutefois, à titre exceptionnel, des dérogations peuvent être accordées par l'inspecteur du travail «, à l'exception du travail concernant la tranche horaire de minuit à 4 h».

(Avenant n° 33, 21 avr. 2010, étendu) En outre, en cas d'urgence «, d'extrême urgence» et si les travailleurs adultes ne peuvent pas être disponibles, il peut être dérogé sur simple préavis à cette interdiction en ce qui concerne les jeunes travailleurs âgés de 16 à 18 ans, en vue de prévenir les accidents imminents ou de réparer les incidents sur-

venus. Une période équivalente de repos compensateur doit leur être accordée dans un délai de trois semaines.

#### 10-1.5

La durée minimale du repos de nuit des jeunes travailleurs ne peut être inférieure à 12 h consécutives ; dans le cas des dérogations prévues au point 10-1.4 ci-dessus, un repos continu de douze heures doit être assuré.

#### 10-1.6

Les jeunes hommes et les jeunes filles âgés de 16 à 25 ans assujettis à un appel de préparation à la défense nationale d'une durée d'une journée bénéficient, dans le but exclusif d'y participer, d'une autorisation exceptionnelle d'absence d'un jour sans perte de salaire.

#### 10-1.7

La rémunération minimale des jeunes travailleurs de moins de 18 ans pendant leur période d'essai est établie en appliquant, au salaire minimum de l'adulte de la même catégorie professionnelle, les abattements suivants :

— de 16 à 17 ans : 20 %

— de 17 à 18 ans : 10 %

Ces abattements sont supprimés pour les jeunes ayant satisfait à leur période d'essai.

Un jeune travailleur effectuant son travail dans les mêmes conditions qu'un adulte et avec une égale efficacité devra percevoir le salaire de l'adulte.

Quelle que soit l'ancienneté dans l'entreprise, les jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à un congé de 30 jours ouvrables dans les conditions fixées au 2<sup>e</sup> alinéa de l'article L. 223-3 du Code du travail.

### Article 10-2

#### «Valorisation de l'expérience, gestion des secondes carrières»

(Avenant n° 33, 21 avr. 2010, étendu)

Mod. par Avenant n° 23, 12 juin 2008, étendu par arr. 19 févr. 2009, JO 26 févr., applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de son arr. d'extension pour une durée de 3 ans.

Mod. par Avenant n° 28, 13 nov. 2008, étendu par arr. 28 juill. 2009, JO 4 août, applicable au 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

Mod. par Avenant n° 33, 21 avr. 2010, étendu par arr. 16 mars 2011, JO 23 mars, applicable à compter de la date de son dépôt soit le 28 juin 2010

Mod. par Avenant n° 81, 9 juill. 2021, étendu par arr. 29 sept. 2022, JO 19 oct., applicable à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension<sup>(1)</sup>

##### (1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCD.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV.

### Préambule

(Avenant n° 33, 21 avr. 2010, étendu) Conformément à la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2009, l'employeur ne peut désormais recourir librement à la mise à la retraite que lorsque le salarié atteint l'âge de 70 ans.

Les présents dispositions s'inscrivent dans cette perspective.

(Avenant n° 33, 21 avr. 2010, étendu) Le développement de la grande distribution est récent : ouverture du premier hypermarché en 1963 ; forte croissance de ce type de points de vente dans les années 1970-1980. Conséquence évidente sur la pyramide des âges : la part des salariés de la branche qui a plus de 50 ans est seulement de «4 % (rapport de branche 2009 sur les données 2008)». Ce sont d'ailleurs les activités les plus récentes qui ont la proportion la plus faible des plus de 50 ans («1 %». seulement pour les maxi-discompteurs).

Pour les entreprises du secteur du commerce de détail et de gros à dominante alimentaire, la gestion des seniors n'est donc pas une question d'actualité, mais d'avenir. Il convient de donner aux salariés de plus de 50 ans des perspectives (une seconde carrière) et la possibilité de valoriser leur expérience. Cette classe d'âge nécessite une attention particulière pour plusieurs raisons :

— les salariés qui en font partie ont constaté que leurs aînés ont souvent bénéficié de départs anticipés ou d'une réduction d'activité à l'occasion d'accords de préretraites progressives et certains d'entre eux ont espéré partir avant 60 ans,

- 
- ils ont eu un début d'activité plus tardif que leurs aînés. Les plus âgés ont commencé à travailler entre 1973 et 1983 à des périodes de forte progression du chômage et ont suivi des études plus longues. Rares sont donc ceux qui ont commencé à travailler à 15 ou 16 ans (contrairement à ceux qui partent actuellement à la retraite). De ce fait, il n'est pas évident que dans 10 ans, ces personnes auront acquis à 60 ans, le nombre de trimestres suffisants,
  - les progressions de carrière sont plus faibles à partir de 50 ans (la dynamique sociale construite en partie sur les possibilités de promotion ne fonctionne plus de la même manière à partir de cet âge),
  - les formations offertes ne sont pas adaptées à des personnes qui maîtrisent leur métier, les plans de formation étant trop souvent axés sur l'acquisition des connaissances professionnelles (formation de prise de poste et perfectionnement).

Il est, par conséquent, important de mettre en place des mesures pour accompagner la gestion des carrières des seniors. Il n'existe pas de solution unique applicable à toutes les situations, mais il convient de développer de nombreuses pistes dans le domaine des ressources humaines et de la gestion sociale.

Les parties signataires soulignent :

d'une part, qu'il est devenu essentiel pour les entreprises du secteur :

- de conserver plus longtemps l'expérience acquise par leurs collaborateurs de plus de 50 ans, et de permettre, par le dialogue et le respect de chacun, une meilleure coexistence entre les générations en activité,
- d'assurer le maintien et le développement des compétences, ainsi que l'intérêt des missions confiées aux collaborateurs de plus de 50 ans,
- de leur assurer des perspectives professionnelles dans le cadre d'une gestion prévisionnelle des ressources humaines,

d'autre part, qu'il convient de tenir compte des carrières des salariés qui ont débuté très jeunes (14, 15 ou 16 ans) et qui totalisent plus de 40 ans de cotisations, enfin, prennent acte de la possibilité pour certains salariés d'être éligibles à un dispositif CATS, mais constatent qu'il n'est pas possible d'envisager un accord sur ce point tant que les critères de pénibilité n'auront pas été définis.

Elles rappellent que la mise en place d'un tel dispositif avec l'aide de l'État implique que les entreprises concernées prévoient des dispositions relatives à la gestion prévisionnelle de l'emploi, au développement des compétences de leurs salariés et à leur adaptation à l'évolution de leur emploi.

D'une manière générale, et pour l'ensemble du déroulement de la vie professionnelle, les parties signataires entendent réaffirmer que l'âge des collaborateurs ne peut en aucune manière constituer un facteur de discrimination.

#### **« 10-2.1 »**

#### **Développement professionnel**

Les salariés de plus de 45 ans doivent, jusqu'à la date de leur départ à la retraite, bénéficier des moyens mis en œuvre par les entreprises aussi bien dans le domaine de la formation professionnelle que dans celui de l'évolution des carrières.

Pour permettre l'atteinte de cet objectif, les dispositions suivantes seront mises en place :

##### **10-2.1.1**

##### **(Avenant n° 81, 9 juill. 2021, étendu) - Évolution de carrière**

Les compétences et les qualifications d'un salarié doivent être valorisées indépendamment de son âge.

Les entreprises, à travers leur politique de ressources humaines, poursuivent l'objectif d'assurer l'employabilité de l'ensemble des salariés. La mobilité professionnelle - interne ou externe - et la formation professionnelle concourent à la réalisation de cet objectif. Les changements professionnels peuvent être proposés par l'employeur ou sollicités par le salarié.

Chaque salarié, après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 52<sup>ème</sup> anniversaire, bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail et d'une priorité d'accès à une validation des acquis de l'expérience. La prise en charge financière sera effectuée dans les conditions définies par accord interprofessionnel et/ou accord de branche.

Ces actions de bilan et de validation contribuent à l'élaboration par le salarié concerné d'un projet professionnel pouvant donner lieu, s'il est partagé par l'entreprise, au suivi d'actions de formation.

En outre, dans le cas où un changement professionnel est envisagé, le salarié peut bénéficier d'une période de « découverte » pendant laquelle il pourra se rendre compte des caractéristiques du poste envisagé. Cette période sera l'occasion de faire le point sur les acquis professionnels transposables dans la nouvelle activité et des compétences nouvelles requises, afin d'établir un programme de formation individuel.

---

**« 10-2.1.2 »**  
**Mobilisation de l'expérience**

L'ancienneté s'appuie sur un nombre d'années d'exercice d'une fonction, alors que l'expérience se construit par l'accumulation de compétences. La rapidité des changements qui interviennent dans les métiers et les organisations oblige chacun à une mise à niveau constante. Les moyens nécessaires à l'adaptation de chaque salarié aux changements seront prochainement négociés dans le cadre d'un accord de branche sur la formation professionnelle.

La motivation au travail doit être entretenue, elle passe notamment par l'intérêt suscité par des nouvelles activités et la reconnaissance du travail fourni. Les entreprises porteront une attention particulière au développement de missions ponctuelles pouvant être confiées aux salariés seniors, en lien avec des projets commerciaux d'organisation ou de réorganisation. Cette responsabilisation sera précédée de la vérification préalable des compétences nécessaires.

L'expérience pourra être valorisée dans le cadre de missions particulières, comme la formation d'apprentis ou de salariés en contrats jeunes. Ces missions seront périodiquement évaluées pour tenir compte des évolutions des métiers.

**« 10-2.1.3 »**  
**Mobilité**

Afin de permettre aux intéressés de bénéficier d'opportunités de mobilité interne, aucune mention relative à l'âge ne peut figurer dans les descriptions de postes à pourvoir.

**« 10-2.1.4 »**  
**Formation (Article supprimé par avenant n° 81, 9 juill. 2021, étendu)**

**« 10-2.1.5 »**  
**Santé et sécurité : actions de prévention ciblées sur la population des seniors**

Une attention particulière sera portée à l'organisation et aux conditions de travail de l'ensemble des salariés et plus particulièrement de ceux de plus de 50 ans afin de prévenir les inaptitudes au travail.

Seront notamment étudiées, afin d'améliorer les conditions de travail et de permettre le maintien dans l'emploi jusqu'à l'âge de la retraite, les solutions suivantes :

- la réduction du nombre d'heures accomplies au cours de la période qualifiée de travail de nuit,
- la polyvalence ou la recherche d'une plus grande variété dans les tâches et gestes de travail,
- le développement de l'entraide et de la complémentarité des âges au sein des équipes de travail (pour faciliter le transfert de savoir-faire et bénéficier des complémentarités),
- la prise en compte des aspects ergonomiques liés, en particulier, au remplissage des rayons, à leur accessibilité, aux gestes répétitifs... avant tout renouvellement des matériels et concepts de vente,
- la recherche d'une meilleure productivité sans réduire le degré d'autonomie (possibilité pour le salarié de mettre en œuvre plusieurs solutions ou modes opératoires),
- l'organisation du travail intégrant les pauses, le rythme de leur prise, l'aménagement d'une salle de repos...
- la gestion des relations difficiles avec la clientèle (agressions, comportements violents, mécontentements...)

Le médecin du travail traitera ces points dans son rapport annuel.

Ces éléments seront présentés au CHSCT et au comité d'entreprise ou d'établissement.

**« 10-2.1.6 »**  
**Prévention de la désinsertion professionnelle**

(Avenant n° 33, 21 avr. 2010, étendu) Suite à un arrêt de travail ou à une inaptitude, des salariés peuvent être confrontés à un problème d'emploi du fait de leur état de santé. Afin de faciliter la reprise d'activité, des actions seront réalisées avec les différents partenaires de l'entreprise («CARSAT», services sociaux, «service de santé au travail»).

Ainsi, lorsque l'arrêt de travail dépasse 90 jours, il pourra être proposé au salarié en collaboration avec le «service de santé au travail» un entretien de préreprise qui aura pour objet d'examiner les conditions à réunir pour un retour réussi dans l'activité (emploi actuel ou définition d'un nouveau professionnel).

Celui-ci aura la possibilité de le refuser.

En cas de constat d'inaptitude par le «service de santé au travail», des solutions de reclassement seront étudiées, avec l'examen d'adaptation des postes de travail, l'identification des formations nécessaires ou de la détermination d'une période d'adaptation.

---

**« 10-2.2 »**  
**Création ou reprise d'entreprise**

**« 10-2.2.1 »**  
**Création ou reprise d'un commerce**

Afin de prendre en compte les aspirations des salariés intéressés par la gestion d'un commerce, les entreprises accompagneront le projet par :

- l'accès à l'information sur les métiers de la franchise (statut, compétences nécessaires, apport personnel...) ou sur les caractéristiques d'une gestion succursaliste ou coopérative,
- un bilan permettant au salarié de savoir s'il a les capacités professionnelles pour la reprise d'une franchise ou la gestion en succursale,
- la découverte du commerce dont la reprise est envisagée sous la forme d'un stage,
- la possibilité d'un congé pour création ou reprise d'entreprise ou le choix d'un temps partiel pour faciliter la transition entre le statut de salarié et celui d'entrepreneur.

**10-2.2.2**

**Reprise ou création d'une entreprise (Avenant n° 33, 21 avr. 2010, étendu)**

L'appui au projet d'entreprise pour la création ou la reprise d'une activité économique est défini par un contrat par lequel une personne morale s'oblige à fournir, par les moyens dont elle dispose, une aide particulière et continue à une personne physique, non salariée à temps complet, qui s'engage à suivre un programme de préparation à la création ou à la reprise et à la gestion d'une activité économique.

Les entreprises pourront ainsi conclure un contrat d'appui au projet d'entreprise avec leurs salariés à temps partiel selon les modalités des articles 127-1 à 127-7 du code du commerce.

Par ce contrat écrit, l'entreprise s'engage à fournir aide et assistance pendant la phase préparatoire et éventuellement le début de l'activité à un salarié désireux de créer ou reprendre une entreprise.

**« Article 10-3 »**

**Orientations de la branche pour l'emploi des personnes handicapées**

*Mod. par Avenant n° 15, 9 mars 2006, étendu par arr. 14 déc. 2006, JO 29 déc., applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension pour une durée de trois ans prorogé par avenant n° 35, 17 févr. 2010, étendu par arr. 14 oct. 2010, JO 21 oct., jusqu'au 31 décembre 2010*

*Mod. par Avenant n° 23, 12 juin 2008, étendu par arr. 19 févr. 2009, JO 26 févr., applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de son arr. d'extension pour une durée de 3 ans.*

*Mod. par Avenant n° 35, 17 févr. 2010, étendu par arr. 14 oct. 2010, JO 21 oct., applicable à compter du 1<sup>er</sup> mars 2010*

*Mod. par Avenant n° 81, 9 juill. 2021, étendu par arr. 29 sept. 2022, JO 19 oct., applicable à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FCD.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGTA FO ;*

*CFTC CSFV.*

Les partenaires sociaux du commerce à prédominance alimentaire, sur la base des résultats de l'enquête confiée à l'observatoire prospectif du commerce sur l'emploi des salariés handicapés, font les constats suivants :

- la très grande majorité des entreprises n'a pas conclu d'accord d'entreprise ou de groupe sur l'emploi des personnes handicapées ;
- le taux d'emploi des personnes handicapées au 31 décembre 2004 traduit à la fois la gêne et les craintes persistantes de certaines entreprises face à l'embauche de personnes handicapées, et une très forte disparité dans les pratiques, selon les tailles des entreprises ;
- les leviers d'actions préventives, pour le maintien dans l'emploi des salariés handicapés sont à promouvoir ;
- l'inventaire des postes de travail occupés par les salariés handicapés montre que ces postes s'insèrent globalement dans la structure générale d'emploi du secteur, ce qui traduit des perspectives d'emploi nombreuses pour les personnes handicapées ;
- les relations avec les établissements du milieu protégé, dont les modalités ne sont pas toujours connues des employeurs, peuvent être développées ;
- l'accueil de personnes handicapées en stage de formation professionnelle, en apprentissage, reste marginal ;

---

— enfin, la perception souvent subjective du handicap, la prise de conscience de sa diversité, y compris par les équipes, sont à faire évoluer.

Les signataires ont pour volonté, à travers le présent accord, de nature pédagogique et incitative, de faire jouer aux entreprises un rôle majeur dans l'intégration à la fois sociale et professionnelle des personnes handicapées. Les entreprises, accueillant une clientèle nombreuse et diverse à l'image de la société, doivent refléter cette diversité à travers les personnes qu'elles emploient.

Ainsi les objectifs suivants sont-ils visés :

- favoriser l'embauche des personnes handicapées par l'aménagement approprié des postes de travail, si nécessaire ;
- garantir une meilleure information sur les spécificités de l'emploi des personnes handicapées, favoriser la médiation et la concertation entre les différents acteurs ;
- favoriser le maintien dans l'emploi des salariés devenus handicapés ou dont le handicap s'aggrave ;
- expliquer le rôle essentiel de la prévention du handicap et favoriser la mise en œuvre des moyens nécessaires ;
- développer la formation en cours d'emploi et la promotion des salariés handicapés ;
- accueillir les personnes handicapées à travers les différents dispositifs d'insertion et de formation ;
- contribuer à l'insertion professionnelle des personnes handicapées par le recours aux entreprises adaptées et aux établissements ou services d'aide par le travail ;
- inciter et accompagner les plus petites entreprises (guide/fiches pratiques, carnet d'adresses - par département -, guide de bonnes pratiques)... Pour ce dernier objectif, les signataires confient à la commission paritaire nationale de l'emploi la conception d'un guide pédagogique et méthodologique.
- assurer le suivi de l'accord, notamment par un recensement des bonnes pratiques dans les plus petites entreprises.

#### « 10-3.1 »

##### **Favoriser l'emploi des personnes handicapées par l'aménagement approprié des postes de travail**

Les signataires rappellent le principe de l'égalité de traitement à l'égard des personnes handicapées. Ils incitent les entreprises à considérer, pour chaque situation, les mesures et aménagements requis pour permettre à une personne handicapée d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, sauf si ces mesures imposent à l'employeur une charge disproportionnée, compte tenu des aides qui peuvent compenser tout ou partie des dépenses supportées à ce titre.

Le mode opératoire suivant est préconisé :

- procéder à l'inventaire des postes de travail accueillant ou pouvant accueillir des personnes handicapées. Les signataires rappellent que, compte tenu de la diversité des handicaps, de nombreuses possibilités d'emploi existent dans le secteur pour des personnes handicapées. L'inventaire ne doit donc pas être restrictif, il est de nature à favoriser l'emploi de personnes handicapées sur les postes en question ;
- réfléchir à l'adaptation des environnements de travail pour en assurer l'accès aux personnes handicapées et faciliter leurs conditions de travail. Les signataires soulignent que, pour des établissements classés le plus souvent en ERP, les mesures prises pour l'accueil et l'accessibilité du public, bénéficieront également aux salariés ;
- utiliser les études ergonomiques nécessaires et mettre en œuvre les moyens techniques voire organisationnels utiles (ex. : logiciel informatique spécifique, fauteuil ergonomique...) ;
- rechercher, si nécessaire, l'aménagement approprié du temps de travail des personnes handicapées ;
- anticiper le recrutement de personnes handicapées (remplacement de départs en retraite...) ;
- tenir compte des règles d'accessibilité et intégrer la question des aménagements nécessaires lors de nouveaux travaux.

#### « 10-3.2 »

##### **Favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées par une meilleure information, par la médiation et la concertation entre les différents acteurs**

#### « 10-3.2.1 »

##### **À l'intérieur de l'entreprise**

Réaliser un diagnostic sur la situation de l'entreprise au regard de l'obligation d'emploi, et bâtir un programme d'actions

Analyser les caractéristiques de la population handicapée en poste, les pratiques de recrutement, de formation, le management et les actions visant le maintien dans l'emploi des personnes handicapées, la collaboration avec les entreprises adaptées et établissements ou services d'aide par le travail,... Ce diagnostic pourra déterminer les pistes d'actions possibles.

---

Sensibiliser les équipes sur le handicap

La notion de handicap se heurte souvent à une représentation subjective. Les signataires soulignent la sensibilisation nécessaire des salariés et rappellent que toute action en faveur de l'intégration des publics handicapés agit sur l'ensemble de l'entreprise (aménagement des postes de travail, conditions de travail...).

Des outils simples peuvent être mis en place au service de cette sensibilisation :

- tableaux de bord sur la gestion de l'obligation d'emploi dans l'entreprise, pour impliquer et responsabiliser l'encadrement ;
- modules de formation visant à informer et à sensibiliser l'encadrement et les équipes ;
- modules de formation spécifiques pour les équipes accueillant des personnes handicapées ;
- outils de communication,...

Associer les représentants du personnel

Les représentants du personnel sont des partenaires privilégiés pour construire dans l'entreprise ou l'établissement un programme d'actions en faveur des personnes handicapées, à travers une démarche progressive, adaptée aux spécificités de l'entreprise. Un accord d'entreprise ou d'établissement peut être conclu en faveur de l'emploi des personnes handicapées. Les signataires ont la volonté d'expliquer aux plus petites entreprises l'intérêt d'un tel accord, son agrément par l'administration, les aides possibles et la nature des engagements. Un accord-type validé par l'administration est proposé en annexe.

Les commissions d'information ou d'aide au logement, lorsqu'elles existent, peuvent se saisir des problèmes rencontrés par les personnes handicapées, notamment en matière de logement.

Inciter les salariés concernés à entreprendre les démarches pour la reconnaissance de leur situation

Les signataires soulignent la diversité des handicaps (visibles, non visibles, définitifs, réversibles...) et reconnaissent la difficulté pour des salariés souffrant d'un handicap de se signaler. La mise en œuvre d'une communication auprès de l'encadrement, des représentants du personnel et des membres du CHSCT visant à inciter les salariés concernés à entreprendre les démarches auprès de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, ou à les accompagner en vue d'obtenir la reconnaissance de leur qualité de travailleur handicapé, favorise considérablement leurs possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi par la prise en compte dans l'entreprise, de leurs besoins en termes de mobilité, de formation ou d'aménagement des postes de travail.

Contribuer à l'insertion professionnelle des enfants handicapés de salariés de l'entreprise

Les signataires attirent l'attention des entreprises sur le fait que certains de leurs salariés peuvent être parents de jeunes handicapés. Ils les encouragent, dans le cadre de la politique éventuellement suivie à l'égard des enfants du personnel, à examiner la possibilité d'une première familiarisation des jeunes concernés avec le monde professionnel, à travers les jobs d'été, les stages.

Définir et formaliser des procédures de recrutement

Il s'agit de faciliter le recrutement de personnes handicapées à travers la mise en place d'outils simples, par exemple : guide d'entretien de recrutement spécifique à la population handicapée,...

Il convient également d'organiser systématiquement la visite de pré-embauche en cas de recrutement d'une personne handicapée et d'éviter les déclarations d'inaptitude grâce à la détection précoce des difficultés.

Le recours à des salariés intérimaires handicapés, dans le cadre des dispositions légales en vigueur, peut permettre également aux entreprises de se familiariser avec les situations de handicap et favoriser l'intégration.

Réussir l'accueil et l'intégration des personnes handicapées

Il est recommandé de prévoir l'organisation d'un accueil adapté des salariés handicapés nouvellement embauchés (livret d'accueil, sensibilisation des équipes, rencontres avec d'autres salariés handicapés déjà intégrés...), ainsi que la mise en place et la préparation de l'équipe qui accueille le salarié handicapé. Le suivi de l'intégration est essentiel, à travers la conduite d'entretiens réguliers avec un salarié référent de l'entreprise. Les signataires soulignent l'importance de l'écoute et de l'échange avec le salarié handicapé pendant cette phase, pour réussir son intégration.

#### **« 10-3.2.2 »**

#### **À l'extérieur de l'entreprise**

S'appuyer sur l'AGEFIPH

Les signataires s'engagent à mieux faire connaître, notamment auprès des plus petites entreprises, le rôle de l'association pour la gestion du fonds d'insertion professionnelle des handicapés (AGEFIPH), au cœur des partenariats possibles pour trouver les réponses à toutes les étapes de l'insertion des personnes handicapées, notamment par des aides financières :

- aides au tutorat ;

- aides à l'apprentissage ;
- aides au contrat de professionnalisation ;
- prime à l'insertion ;
- formation professionnelle ;
- maintien dans l'emploi ;
- bilan de compétence et d'orientation professionnelle ;
- mise en place d'une politique d'emploi.

Les signataires ont la volonté de travailler en partenariat avec l'AGEFIPH, à travers une convention de branche. Il s'agit en particulier de définir des moyens concrets ciblés pour les plus petites entreprises du secteur.

Développer un réseau de partenaires de recrutement

Les signataires incitent les entreprises à se tourner vers les institutions compétentes pour le recrutement et l'intégration des personnes handicapées, et à établir avec ces institutions de véritables partenariats ANPE, Réseau Cap Emploi, associations régionales et départementales. L'accent sera mis en particulier sur les spécificités du recrutement des jeunes handicapés recherchés dans le cadre des contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

Promouvoir les liens avec la médecine du travail

Conseiller des salariés et de l'employeur, le médecin du travail, s'appuyant sur sa connaissance des postes de travail, de leur environnement et des métiers de l'entreprise, joue un rôle central, aux côtés d'autres partenaires. Il peut être une source de propositions en matière d'adaptation de certains postes ou de modification de procédures de travail pour faciliter l'insertion en milieu ordinaire de travail des handicapés. Il peut en outre, à travers un entretien avec un salarié, l'aider à identifier son handicap et à entamer la démarche de reconnaissance, en lui en expliquant l'intérêt.

### « 10-3.3 »

#### **Favoriser le maintien dans l'emploi des salariés devenus handicapés ou dont le handicap s'est aggravé**

Les signataires insistent préalablement sur le caractère essentiel de la prévention et rappellent à ce titre les dispositions du titre VII CCN. Ils rappellent notamment que les accidents du travail et les maladies professionnelles, qui peuvent entraîner un handicap, ne sont pas des fatalités : la protection de la santé relève, d'une part, de la responsabilité de l'employeur et doit être prise en compte dans l'organisation de l'entreprise, d'autre part, de chaque salarié qui est un acteur de sa propre sécurité et de celle de ses collègues.

Les signataires considèrent le maintien dans l'emploi des salariés devenus handicapés comme une véritable priorité. Ils incitent les entreprises à rechercher l'ensemble des moyens pour faciliter le maintien dans l'emploi des salariés devenus handicapés, suite à un accident ou à une maladie, quelle qu'en soit la cause, et des salariés dont le handicap s'aggrave.

— ils soulignent la nécessité de développer des partenariats avec la médecine du travail, afin d'organiser la détection précoce des salariés en difficulté. La concentration entre acteurs concernés (salarié, hiérarchique, médecin du travail), organisée le plus tôt possible, facilite la recherche des solutions les plus adaptées. Le salarié lui-même doit être véritablement partie prenante dans la démarche de maintien dans l'emploi.

— chaque cas doit faire l'objet d'une réflexion approfondie et d'un plan d'actions : caractéristiques des difficultés du salarié au regard de son poste de travail et de son handicap, étude ergonomique et aménagement de la situation de travail (appareillage...), formation du salarié, de l'encadrement et de l'équipe si nécessaire, examen de la liste des autres postes pouvant être proposés.

Outre les solutions ci-dessus, peuvent également contribuer au maintien dans l'emploi d'autres outils tels que les contrats de rééducation chez l'employeur, passés en collaboration avec les organismes de sécurité sociale ou le temps de partiel thérapeutique.

Le médecin du travail sera associé à la réflexion menée sur l'ensemble de ces questions.

Le comité d'hygiène et de sécurité (CHSCT), lorsqu'il existe, a un rôle spécifique de consultation sur les mesures prises en vue de faciliter l'insertion ou le maintien au travail des handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail. Une formation des élus sur le sujet est encouragée.

— si, après avoir étudié l'ensemble des possibilités, il apparaît qu'aucune autre solution que le licenciement ne peut être envisagée, l'entreprise s'engage à apporter au salarié concerné un soutien personnalisé pour faciliter son reclassement, à travers l'aide à la définition d'un projet professionnel. Une validation des acquis de l'expérience pourra lui être proposée. Le salarié concerné pourra également demander à utiliser les heures acquises dans l'entreprise au titre du droit individuel à la formation (DIF).

— enfin, en cas de licenciement pour motif économique, les salariés handicapés feront l'objet d'une attention particulière. L'entreprise concernée s'engage à ce que cette population ne fasse l'objet d'aucune discrimination, en par-



---

ticulier lors de la détermination des critères de choix relatifs à l'ordre des licenciements.

#### « 10-3.4 »

##### **Développer la formation en cours d'emploi et la promotion des salariés handicapés**

Les signataires reconnaissent le rôle de la formation pour favoriser l'insertion des personnes handicapées en milieu ordinaire de travail, et rappellent que cette population fait partie des publics définis comme prioritaires au titre XII de la CCN.

Pour faciliter la mise à niveau des personnes handicapées, les entreprises veillent à ce que les formations organisées dans le cadre du plan de formation soient adaptées à leur situation : durée du stage, matériel, intervenants spécialisés,...

Le développement de bilans d'évaluation et d'orientation à destination des salariés handicapés permet de faciliter l'élaboration de leur projet professionnel et la construction de parcours professionnels évolutifs.

Il est rappelé que la formation «gestes et postures» organisée par les CRAM peut être mise en œuvre pour l'ensemble des postes sensibles.

Enfin, une attention particulière sera portée sur les postes occupés par des personnes handicapées lors de l'évaluation des risques professionnels.

#### 10-3.5

##### **(Avenant n° 81, 9 juill. 2021, étendu) - Accueillir des personnes handicapées à travers les différents dispositifs d'insertion et de formation**

- Les stages organisés avec Pôle Emploi et les services de l'État peuvent constituer un premier outil d'insertion. Ces stages peuvent être suivis de contrats à durée déterminée avant de déboucher sur un contrat à durée indéterminée, permettant ainsi aux personnes handicapées d'accéder, par phases successives, à un véritable parcours d'intégration dans la vie professionnelle.
- Jeunes en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation

Si besoin, un processus d'accueil et de tutorat spécifique est élaboré avec le CFA ou l'organisme de formation partenaire. Lorsque l'apprenti est en situation de handicap, l'entreprise prend contact avec le référent handicap de l'organisme de formation - CFA.

#### « 10-3.6 »

##### **Contribuer à l'insertion professionnelle des personnes handicapées par le recours aux entreprises adaptées et aux établissements ou services d'aide par le travail**

Les signataires soulignent l'intérêt pour les entreprises de recourir aux entreprises adaptées et aux établissements ou services d'aide par le travail qui représente une solution pour l'emploi de personnes handicapées. Ce recours peut se traduire par la conclusion de contrats de fourniture, de sous-traitance et de prestation de services avec les structures concernées.

Les signataires souhaitent informer les entreprises de la diversité des travaux et prestations pouvant être confiés : emballage/conditionnement, déconditionnement, nettoyage, espaces verts, reprographie, mailing, restaurants d'entreprise...

En matière de commercialisation de produits fabriqués par le «secteur protégé», ils incitent les entreprises à sensibiliser leurs services achats sur les différentes offres. Ils souhaitent un développement de la commercialisation de ces produits qui doivent bénéficier d'une meilleure place dans les rayons, d'une meilleure signalétique et d'une information plus motivante des consommateurs.

La collaboration avec ce secteur devrait permettre aux entreprises : dans un premier temps de se familiariser avec les situations de handicap et leur compatibilité avec l'emploi, puis, dans un second temps, de favoriser le passage du «secteur protégé» vers le milieu ordinaire de travail. Les entreprises peuvent en outre envisager d'accueillir des personnes handicapées détachées de ce secteur, afin d'en apprécier les capacités professionnelles, ou les embaucher directement.

#### « Article 10-4 »

##### **Égalité professionnelle et mesures permettant la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes**

*Mod. par Avenant n° 23, 12 juin 2008, étendu par arr. 19 févr. 2009, JO 26 févr., applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de son arr. d'extension pour une durée de 3 ans.*

*Mod. par Avenant n° 81, 9 juill. 2021, étendu par arr. 29 sept. 2022, JO 19 oct., applicable à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension<sup>(1)</sup>*

##### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

## Préambule

Les partenaires sociaux du commerce à prédominance alimentaire reconnaissent pleinement que la mixité dans les emplois des différentes filières professionnelles est source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique. Dans l'entreprise en effet, garantir la mixité et le principe d'égalité entre les femmes et les hommes a un impact sur la performance, en jouant sur les leviers de la créativité, de la motivation et de l'attractivité.

Ainsi, l'accès à l'emploi, le recrutement, l'insertion, la formation et l'évolution professionnelle des salariés, sans distinction de sexe, de situation familiale, d'état de grossesse..., et plus généralement sans aucune forme de discrimination, constituent un axe fort de la politique sociale de la branche. Les partenaires sociaux s'engagent à décliner cet axe dans l'ensemble des accords qu'ils seront amenés à négocier.

L'égalité entre les femmes et les hommes est un principe fort que les partenaires sociaux s'engagent à inscrire dans les relations individuelles et collectives du travail. Ils constatent, d'après le rapport annuel de branche (données sociales 2006), que si les femmes représentent 61 % des salariés, elles représentent également :

- 88,6 % des salariés à temps partiel,
- 66 % des employés,
- 39,4 % des agents de maîtrise (37 % en 2003),
- 29,4 % des cadres,
- 55 % des salariés formés.

La part importante des femmes dans les effectifs à temps partiel conduit les partenaires sociaux à examiner les leviers favorisant le temps partiel choisi. Cette question fait l'objet d'une négociation distincte. Les dispositions définies seront intégrées au titre VI de la convention collective.

Ils remarquent en outre que certains emplois sont fortement féminisés ou masculinisés, conséquence le plus souvent de représentations socioculturelles, de logiques structurelles dans les orientations scolaires et dans les formations initiales, de comportements managériaux relevant de ces représentations comme de comportements qui dépassent le cadre du travail.

L'égalité salariale, mais aussi la conciliation voire la réconciliation entre emploi, carrière professionnelle et parentalité, sont au cœur du sujet. Les partenaires sociaux inscrivent leurs engagements dans le cadre des dispositions de la loi relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes du 23 mars 2006.

À travers les dispositions suivantes, les partenaires sociaux visent donc :

- l'information et la sensibilisation des entreprises, des salariés et de leurs représentants, sur l'enjeu de l'égalité entre les femmes et les hommes,
- l'élaboration de propositions pour la gestion des ressources humaines et le management, en faveur de la mixité et de l'égalité (formation, analyse d'indicateurs relatifs aux conditions générales d'emploi et de formation pour établir des objectifs de progression, politique menée pour développer la mixité dans les instances de décision...),
- la prise en compte de la parentalité dans le cadre professionnel, les modalités de départ et de retour de congés maternité/parentaux, notamment par le biais de la formation professionnelle, pour prendre en compte les objectifs de carrière.

Enfin, les partenaires sociaux souhaitent inscrire la profession dans une démarche volontaire de lutte contre toutes les formes de discrimination et d'intolérance. Les salariés doivent travailler ensemble, avec leurs différences, dans le respect des individus et de leur statut, quel que soit leur sexe, quelles que soient leurs différences.

### « 10-4.1 »

**Disposer d'indicateurs de la mixité et de l'égalité entre les femmes et les hommes, permettant les constats et les mesures d'évolutions (Cf chapitre III du titre XII CCN «Assurer la veille prospective sur l'évolution des métiers et des qualifications»)**

(V. art. 12-11 , al. 4 de la CCN)

### « 10-4.2 »

#### **Garantir l'égalité dès l'embauche**

Les entreprises organisent leurs processus de recrutement dans les mêmes conditions pour tous. Elles sont encouragées à formaliser ces processus sur la base des principes suivants :

- définition de libellés de postes non discriminants,
- définition des procédures de recrutement et de leur mode de suivi,

- traitement de toutes les candidatures en vue d'une réponse systématique.

Ainsi, au cours de l'entretien d'embauche, l'employeur ne peut solliciter que des informations, écrites ou orales, ayant un rapport direct avec l'exercice de l'emploi concerné, afin d'apprécier les compétences d'un candidat et ses aptitudes à occuper cet emploi.

Enfin, les entreprises veilleront à tendre vers l'équilibre des recrutements entre les femmes et les hommes, à compétence, expérience et profil équivalents, sous réserve des capacités du marché du travail. En cas de déséquilibre constaté, les entreprises, conformément aux textes législatifs en vigueur, mettront en œuvre des mesures de progression ; par exemple, dans le cadre de recrutement pour des postes à représentation essentiellement masculine, des actions de communication à l'attention des femmes seront mises en œuvre, et inversement pour les métiers à représentation essentiellement féminine. Des objectifs de progrès seront fixés au regard du diagnostic prévu au 10-4.1.

#### **« 10-4.3 »**

##### **Supprimer les écarts salariaux éventuels sur la base du diagnostic prévu à l'article « 10-5.1 »**

Le principe selon lequel l'employeur est tenu d'assurer, pour un même travail, à ancienneté égale et pour un même niveau de compétences, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, est réaffirmé. Ce principe est l'un des fondements de l'égalité professionnelle.

La rémunération comprend le salaire ainsi que tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement. Les différents éléments composant la rémunération doivent donc être définis sur des normes identiques pour un même niveau de classification. Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle, ainsi que toutes les autres bases de calcul de rémunération, doivent être communs et ne doivent pas être discriminants pour les salariés ayant bénéficié d'un congé de maternité, de paternité, d'adoption, ou d'un congé parental d'éducation.

Les employeurs réaliseront chaque année le diagnostic des écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes et arrêteront si besoin les mesures nécessaires. Ce diagnostic sera présenté aux partenaires sociaux chaque année, dans le cadre de l'examen du rapport égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les évolutions de salaire applicables aux salariés de l'entreprise ne peuvent être supprimées, réduites ou différées, en raison de la prise par les intéressés d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption. Le champ d'application des mesures collectives - générales ou catégorielles - d'augmentation des rémunérations, résultant d'un accord collectif ou d'un engagement unilatéral de l'employeur, ne peut exclure des salariés au motif que ceux-ci sont en congé de maternité, de paternité ou d'adoption, ou qu'ils ont bénéficié d'un tel congé.

Par ailleurs, à défaut d'accord d'entreprise spécifique, lorsque des mesures individuelles d'augmentation des salaires sont appliquées au titre d'une période de référence donnée, soit pour l'ensemble des salariés, soit pour certaines catégories, les salariés en cours de congé de maternité, de paternité ou d'adoption à la date d'application des mesures individuelles en question, bénéficient, s'ils sont compris dans le champ d'application de ces mesures, d'une augmentation individuelle qui ne peut être inférieure au taux moyen d'augmentation des salaires, résultant desdites mesures.

#### **« 10-4.4 »**

##### **Améliorer l'accès à la formation professionnelle et à la validation des acquis de l'expérience**

(V. art. de la CCN)

(Al. précédent remplacé par Avenant n° 81, 9 juill. 2021, non étendu) Voir article 12-3.1.4 «La VAE - Validation des acquis et de l'expérience»

(V. art. 12-3.1.4)

#### **« 10-4.5 »**

##### **Prendre en compte les obligations familiales dans la définition de la durée et l'organisation du travail**

#### **« 10-4.5.1 »**

##### **Durée et organisation du travail**

(V. Titre V et Titre VI de la CCN)

#### **« 10-4.5.2 »**

##### **Gestion des congés payés et aménagement des horaires (cf. article 7-2 : ordre des départs en congés payés)**

Conformément à l'article 7-2, l'ordre des départs en congé établi par l'employeur tient compte, dans toute la mesure du possible des désirs exprimés par les salariés et spécialement de leur situation de famille. Notamment, l'employeur favorisera le départ en congé, à la même date, des membres d'une famille vivant sous le même toit.

Les congés du personnel dont les enfants d'âge scolaire fréquentent l'école seront donnés, dans la mesure du possible, pendant les vacances scolaires.

---

**« 10-4.6 »**  
**Favoriser les évolutions professionnelles pour tous**

**« 10-4.6.1 »**  
**Favoriser la mixité**

**« 10-4.6.1.1 »**  
**Principes**

Afin de développer l'accès des femmes et des hommes aux différents métiers, la mixité des emplois doit être recherchée, notamment par le développement de possibilités pour les femmes intéressées, et qui souhaitent évoluer vers des métiers actuellement plutôt masculins, et inversement. Le développement de ces possibilités est d'autant plus important qu'il représente une solution pour la polyactivité souhaitée par les partenaires sociaux notamment pour les salariés à temps partiel.

Ces possibilités reposent sur le changement des représentations culturelles des métiers, sur l'évolution des modes de management.

**« 10-4.6.1.2 »**  
**Orientation professionnelle tout au long de la vie (Article supprimé par Avenant n° 81, 9 juill. 2021, étendu)**

**« 10-4.6.2 »**  
**Garantir l'égalité dans les évolutions professionnelles**

Par ailleurs, les femmes et les hommes doivent être en mesure d'avoir accès aux mêmes parcours professionnels ; ils doivent bénéficier des mêmes possibilités d'évolution de carrière, y compris en ce qui concerne les postes à responsabilité.

Les entreprises s'engagent à informer les salariés des offres d'emploi de l'entreprise, en cas de vacance ou de création de poste. Les partenaires sociaux encouragent vivement les entreprises à porter leurs efforts pour accroître la part des femmes, en particulier dans les postes d'encadrement.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à examiner les critères retenus dans les définitions d'emploi qui seraient de nature à écarter certains salariés. Ils attirent leur attention sur la nécessité de veiller à ce que la situation familiale des salariés comme les aménagements d'horaires accordés à certains salariés pour concilier la vie professionnelle et la vie privée, ne constituent pas un obstacle à l'évolution de leur carrière professionnelle. Ils soulignent pour cela le rôle essentiel de l'entretien professionnel.

**« 10-4.6.3 »**  
**Accompagner la mobilité géographique**

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à prendre en compte les éventuelles obligations familiales dans la gestion de la mobilité géographique, pour ne pas freiner les évolutions professionnelles.

En cas de mobilité géographique pour raison professionnelle d'un(e) salarié(e) dont le conjoint travaille dans la même entreprise ou établissement, l'entreprise ou l'établissement s'efforce de proposer à celui-ci, prioritairement dans le temps, un emploi similaire à celui qu'il occupait précédemment, dans des conditions qui soient acceptables sur le plan familial et compatibles avec les besoins de l'entreprise.

**« 10-4.6.4 »**  
**Gérer les congés pour circonstance de famille, maternité, paternité et parental (cf. article 12-3.1.2)**

Les congés pour circonstance de famille, maternité, paternité et parental ne doivent pas constituer un frein au déroulement de carrière.

Les signataires rappellent les termes de l'article 12-3.1.2 CCN «Faciliter le retour de congé parental ou d'absence prolongée pour maladie» :

«Afin d'assurer les meilleures conditions possibles de retour dans l'entreprise à l'issue d'un congé parental d'éducation à temps plein d'une durée supérieure à 3 ans, les signataires incitent à la réalisation, avant la reprise du travail, d'une action de bilan de compétence, de validation des acquis de l'expérience et de remise à niveau si cela s'avère nécessaire, pour les salariés qui en feraient la demande. Les salariés seront informés de cette possibilité avant le début de la première période de congé parental.

Dans ces cas, l'action pourra être réalisée au titre du droit individuel à la formation (DIF), selon l'accord formalisé entre le salarié et l'entreprise avant le départ du salarié en congé.

Les signataires encouragent également l'accès des salariés concernés à des périodes de professionnalisation, avant la fin du congé parental.»

et complètent ce dernier alinéa par «ou à leur retour.».

De plus, les signataires soulignent l'importance du lien réciproque que l'employeur et le salarié doivent entretenir

---

pendant le congé, afin de partager toute information utile sur l'entreprise et sur l'emploi.

#### **« 10-4.7 »**

### **Assurer la communication sur les besoins en compétences des entreprises et faciliter l'orientation des jeunes, en refusant les obstacles traditionnels et culturels de la représentation des métiers**

Les partenaires sociaux décident de renforcer leurs actions de partenariat avec l'Éducation nationale et l'enseignement agricole à travers les conventions de coopération conclues avec ces ministères, et avec l'enseignement supérieur - universités et écoles -, en matière de communication sur les métiers et d'orientation professionnelle. Ces actions doivent résolument lutter contre les obstacles traditionnels et culturels de la représentation des métiers.

Les signataires encouragent les entreprises et leurs partenaires sociaux à favoriser les actions d'information sur les métiers du commerce et de la distribution, en faveur des salariés et de leurs enfants.

#### **« 10-4.8 »**

### **Informar, sensibiliser et mobiliser l'ensemble des acteurs**

Les partenaires sociaux soulignent la portée incitative et pédagogique de leurs dispositions et s'engagent à en faire la promotion auprès des entreprises, des salariés et de leurs représentants. Une opération de communication, en partenariat avec le ministère de la cohésion sociale et de la parité sera étudiée. Cette opération sera confiée à la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi.

#### **Article 10-5**

### **Licenciement collectif**

*Mod. par Avenant n° 23, 12 juin 2008, étendu par arr. 19 févr. 2009, JO 26 févr., applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de son arr. d'extension pour une durée de 3 ans.*

*Mod. par Avenant n° 33, 21 avr. 2010, étendu par arr. 16 mars 2011, JO 23 mars, applicable à compter de la date de son dépôt, soit le 28 juin 2010*

#### **Préambule**

Les parties signataires du présent accord tiennent à marquer l'importance fondamentale qu'elles attachent à une politique dynamique et de sécurité de l'emploi qu'impose une économie en mouvement.

La situation de l'emploi au plan quantitatif et qualitatif risque d'être influencée par l'interpénétration des évolutions entre branches d'activité, le rythme d'introduction des nouvelles technologies, la concurrence interne et externe accrue auxquels s'ajoutent les problèmes conjoncturels.

Les entreprises qui ne peuvent éviter des licenciements pour motif économique doivent rechercher toutes solutions permettant un reclassement interne ou externe qui sera d'autant plus facilité qu'il aura été précédé d'actions de formation appropriées. Ceci implique la mise en place d'une gestion prévisionnelle des effectifs.

Les entreprises qui procèdent à des opérations de fusion, concentration, restructuration, doivent intégrer dans leurs études préliminaires, les incidences prévisibles sur l'emploi et rechercher, dès ce stade, les solutions permettant de parer aux éventuels licenciements. À cet égard, des efforts de formation facilitant les mutations nécessaires seront réalisés.

Les dispositions, qui suivent, fixent les lignes à respecter par les entreprises ne pouvant éviter une réduction de leurs effectifs :

#### **10-5.1**

### **Information des représentants du personnel**

#### **10-5.1.1**

### **Ordre du jour**

Lorsque le comité d'entreprise ou d'établissement est consulté sur un projet de licenciement collectif, l'ordre du jour doit le mentionner expressément.

#### **10-5.1.2**

### **Information des représentants du personnel**

(Avenant n° 33, 21 avr. 2010, étendu) En vue d'assurer l'information du comité d'entreprise ou d'établissement et de lui permettre de jouer effectivement son rôle, la direction doit lui adresser, avec la convocation à la réunion, les documents visés au deuxième alinéa de l'article «L. 1233-31» du Code du travail, c'est-à-dire :

- la ou les raisons économiques, financières ou techniques du projet de licenciement ;
- le nombre de travailleurs dont le licenciement est envisagé ;
- les catégories professionnelles concernées ;
- le nombre de travailleurs, permanents ou non, employés dans l'établissement ;

- 
- le calendrier prévisionnel des licenciements.
  - (Avenant n° 33, 21 avr. 2010, étendu) les mesures de nature économiques envisagées.

### **10-5.1.3**

#### **Fusion, concentration, restructuration**

Dès que la direction est en mesure de prévoir les conséquences dans le domaine de l'emploi des décisions de fusion, de concentration ou de restructuration, elle doit en informer le comité d'entreprise ou d'établissement, le consulter et étudier avec lui les conditions de mise en œuvre de ses prévisions, notamment en ce qui concerne le recours éventuel au Fonds national de l'emploi.

Lorsque l'entreprise consulte le comité d'entreprise ou d'établissement sur un projet de licenciement collectif résultant d'une décision de fusion, de concentration ou de restructuration, elle doit l'informer des facteurs économiques ou techniques qui sont à l'origine de cette situation et indiquer les dispositions qu'elle a pu prendre ou envisage de prendre pour limiter les mesures de licenciements.

### **10-5.1.4**

#### **Délai préfix**

##### **10-5.1.4.1**

Lorsque le projet de licenciement pour raisons économiques porte sur moins de dix salariés dans une même période de trente jours, le licenciement de chacun des salariés doit, quel que soit l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement, être précédé d'une procédure comportant :

- une convocation de l'intéressé à un entretien préalable, cette convocation étant, soit adressée par pli recommandé, soit remise en main propre contre décharge ;
  - (Avenant n° 33, 21 avr. 2010, étendu) un entretien dans les conditions prévues «aux articles L. 1232-2 à L. 1232-5» du Code du travail ;
  - un délai de sept jours entre la date pour laquelle le salarié aura été convoqué à cet entretien et la notification du licenciement ; ce délai est de 15 jours en cas de licenciement individuel d'un membre du personnel d'encadrement ;
  - (Avenant n° 33, 21 avr. 2010, étendu) l'indication du ou des motifs économiques du licenciement dans la lettre prévue à l'article «L. 1233-15» du Code du travail.
- Toutefois, lorsque les conditions économiques auront conduit une entreprise ou un établissement assujetti à la législation sur les comités d'entreprise à :
- licencier plus de dix salariés pendant trois mois consécutifs, pour tout nouveau licenciement économique au cours des trois mois suivants ;
  - licencier plus de dix huit salariés au cours d'une année civile, pour tout nouveau licenciement économique au cours des trois mois suivant la fin de cette année civile,
- alors, l'entreprise ou l'établissement devra respecter les dispositions de l'article , ci-dessous.

##### **10-5.1.4.2**

(Avenant n° 33, 21 avr. 2010, étendu) Lorsque le projet de licenciement porte sur au moins dix salariés dans une même période de trente jours, un délai préfix maximal doit s'écouler, à l'exception des cas de force majeure ou de circonstances économiques exceptionnelles comportant un caractère d'urgence, entre la notification à l'autorité administrative compétente (prévue aux premier et deuxième alinéas de l'article «L. 1233-46» du Code du travail) et la notification des licenciements aux salariés concernés.

Ce délai est de :

- 30 jours lorsque le nombre de licenciements envisagés dans l'entreprise ou l'établissement est au moins égal à 10 et inférieur à 100 ;
- 45 jours lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à 100 et inférieur à 250 ;
- 60 jours lorsque le nombre de licenciements envisagés est égal ou supérieur à 250.

Il est destiné notamment à permettre la tenue d'une deuxième réunion du comité d'entreprise ou d'établissement.

Suivant les délais ci-dessus, cette seconde réunion ne peut être fixée respectivement plus de 14 jours, 21 jours ou 28 jours après la date fixée pour la réunion prévue à l'article 10.II de l'accord interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi modifié en dernier lieu par l'accord du 22 février 1988.

Afin de permettre aux membres élus du comité et aux représentants syndicaux de disposer d'un temps suffisant de réflexion, la deuxième réunion du comité d'entreprise ou, dans les entreprises comportant plusieurs établissements distincts, la deuxième réunion du ou des comités d'établissements concernés, ne peut se tenir, sauf en cas de force

---

majeure de redressement ou de liquidation judiciaires, moins de quatre jours après la date de la première réunion. Ce délai est porté à 6 jours dans le cas où le licenciement concerne 100 salariés ou plus. Toutefois, les convocations à la première et à la deuxième réunion du comité peuvent être adressées simultanément.

(Avenant n° 33, 21 avr. 2010, étendu) Lorsqu'un accord collectif portant sur les conditions de licenciement, notamment sur les mesures prévues à l'article «L. 1233-31 à L. 1233-33, L. 1233-48 et L. 1233-63» du Code du travail, a été conclu à l'occasion du projet de licenciement ou lorsque l'entreprise applique les dispositions préexistantes d'une convention ou d'un accord collectif ayant ce même objet, l'autorité administrative a la faculté de réduire les délais de 30, 45 ou 60 jours ou tout autre délai prévu par conventions ou accords collectifs de travail sans que ce délai puisse être inférieur au délai prévu à l'article «L. 1233-54» du Code du travail.

#### **10-5.1.5**

##### **Information et consultation du comité central d'entreprise**

(Avenant n° 33, 21 avr. 2010, étendu) Lorsqu'un même projet de licenciement d'ordre économique est envisagé dans plusieurs établissements, simultanément ou dans une même période de trente jours, le comité central d'entreprise est informé et consulté selon les dispositions des articles «L. 2323-15 et L. 2327-2» du Code du travail ; les comités d'établissement, chacun en ce qui le concerne, sont parallèlement informés et consultés au cours des deux réunions prévues par les dispositions légales, ainsi que par celles du présent accord.

#### **10-5.1.6**

##### **Information et consultation des délégués du personnel**

Pour l'application du présent titre, lorsqu'une entreprise ou un établissement n'a pas de comité d'entreprise ou d'établissement, les délégués du personnel seront informés et consultés au lieu et place dudit comité.

#### **10-5.2**

##### **Dispositions sociales**

#### **10-5.2.1**

##### **Actions à entreprendre par l'entreprise**

Lorsqu'une entreprise est conduite à réduire ou à cesser son activité, elle recherchera, en liaison étroite avec le comité d'entreprise ou d'établissement et les organismes habilités, toutes les mesures de formation et d'adaptation nécessaires afin de favoriser le reclassement du personnel.

Les propositions de reclassement doivent être écrites et précises. Elles portent sur un emploi relevant de la même catégorie ou sur un emploi équivalent ou, à défaut, après l'accord exprès du salarié, sur un emploi d'une catégorie inférieure.

Si toutefois elle est amenée à envisager un licenciement collectif d'ordre économique, elle doit :

- s'efforcer de réduire autant qu'il est possible le nombre des licenciements ;
- utiliser les possibilités offertes à cet égard par une politique de mutations internes, éventuellement par l'affichage des emplois à pourvoir, en priorité, à l'intérieur de l'établissement concerné et en cas d'impossibilité dans un autre établissement de l'entreprise, ou dans des entreprises qui lui sont reliées,
- rechercher les possibilités de reclassement à l'extérieur de l'entreprise en particulier dans le cadre de la branche professionnelle, en faisant appel à la commission interprofessionnelle de l'emploi ;
- mettre à l'étude les suggestions présentées par le comité d'entreprise ou d'établissement en vue de réduire le nombre de licenciements et leur apporter une réponse motivée ;
- informer la Commission paritaire nationale de l'emploi ;

sans préjudice, dans les entreprises ou établissements assujettis à la législation sur les comités d'entreprise, lorsque le projet de licenciement porte sur au moins dix salariés sur une même période de 30 jours, de l'obligation d'établir un «plan de sauvegarde de l'emploi» comportant des mesures telles que celles prévues à l'article 12 de l'accord interprofessionnel du 10 février 1969 modifié, sur la sécurité de l'emploi, qui sera soumis au comité d'entreprise ou d'établissement et devra lui être adressé avec la convocation prévue au point 10-1.2 ci-dessus.

(Avenant n° 33, 21 avr. 2010, étendu) Lorsque l'entreprise a recours à des mutations internes, elle doit s'employer à éviter que ces mutations entraînent un déclassement des salariés, par des aménagements de postes de travail, par des actions appropriées de réadaptation ou de formation professionnelle leur permettant d'accéder à des postes vacants de qualification équivalente ou supérieure.

#### **10-5.2.2**

##### **Mutations**

Lorsqu'une entreprise a procédé à des mutations internes en vue de diminuer le nombre de salariés compris dans un licenciement collectif pour raison économique et qu'il n'aura pas été possible d'éviter un déclassement,

---

l'employeur assurera au salarié déclassé le maintien de son salaire antérieur pendant une durée égale à celle du préavis qui lui serait applicable en cas de licenciement, en application des dispositions conventionnelles, et au minimum pendant :

- un mois pour les salariés ayant satisfait à leur période d'essai et qui ont moins de 2 ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet ;
- deux mois pour les salariés ayant plus de 2 ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet ;
- trois mois pour les salariés ayant plus de 3 ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet ;
- quatre mois pour les salariés ayant plus de 5 ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet ;
- cinq mois pour les salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet.

Pendant cette période, les avantages liés au contrat de travail de l'intéressé lui resteront acquis.

Une information préalable à la mutation effective devra être communiquée aux salariés concernés portant sur le poste qui leur est offert, caractéristiques, salaire...), ainsi que les garanties dont ils disposent en application du présent accord. Les salariés disposeront d'un délai de réflexion de 15 jours commençant à courir à compter de la notification de l'offre pour l'accepter ou la refuser.

(Avenant n° 33, 21 avr. 2010, étendu) Les entreprises s'efforceront d'assurer le reclassement des salariés dans des fonctions relevant de la même catégorie professionnelle ; en cas d'impossibilité, elles lui en maintiendront les avantages lorsque la mutation aura été effectuée dans l'établissement lui-même ou dans l'un des établissements de l'entreprise.

En cas de rupture du contrat de travail intervenant au cours d'un délai de 3 mois suivant la mutation effective, le salarié muté conserve le bénéfice du plan social établi lors de la procédure de licenciement pour motif économique dès lors que la rupture est fondée sur un motif lié à la mutation ; celle-ci reste imputable à l'entreprise.

#### **10-5.2.3**

##### **Indemnité temporaire dégressive**

(Avenant n° 33, 21 avr. 2010, étendu) Si le déclassement entraîne pour l'intéressé une réduction de salaire d'au moins 5 % et s'il compte au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, il percevra, après expiration du délai prévu à l'article 10-6.2.2 du présent titre et pendant les huit mois suivants, une indemnité temporaire dégressive. Si l'employeur a conclu avec le Fonds national de l'emploi une convention assurant aux salariés déclassés le bénéfice des allocations temporaires dégressives prévues par l'article «L. 5123-2» du Code du travail, les allocations temporaires versées au titre de la convention passée avec le Fonds national de l'emploi se substituent aux indemnités temporaires dégressives instituées par le présent article.

L'indemnité temporaire dégressive est calculée, pour chacun des huit mois suivant l'expiration du délai fixé par l'article 10-6.2.2 du présent titre pendant lequel le salaire antérieur est intégralement maintenu, selon les pourcentages ci-dessous de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire :

- pour les deux premiers mois suivants : 80 %
- pour les 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> mois suivants : 60 %
- pour les 5<sup>e</sup> et 6<sup>e</sup> mois suivants : 40 %
- pour les 7<sup>e</sup> et 8<sup>e</sup> mois suivants : 20 %

Le salaire ancien est égal :

- pour les salariés à temps complet : au tiers des trois derniers mois ;
- pour les salariés à temps partiel : au 1/12 des douze derniers mois (afin de tenir compte des heures complémentaires ayant été accomplies au cours de cette période) à l'exclusion, dans l'un ou l'autre cas, des primes ou gratifications de caractère annuel ou exceptionnel qui auraient été versées aux salariés pendant la période considérée.

#### **10-5.2.4**

##### **Ancienneté**

En cas de mutation d'un salarié dans un autre établissement de la même entreprise, l'ancienneté dans le nouvel établissement est calculée en tenant compte de l'ancienneté acquise dans le ou les précédents établissements.

#### **10-5.2.5**

##### **Priorité de reclassement**

Le salarié ayant fait l'objet d'une mutation avec déclassement bénéficiera pendant un an d'une priorité de reclassement si un poste de même nature doivent vacant.

L'entreprise s'efforcera de lui donner, si besoin est, une formation lui permettant d'accéder à d'autres emplois disponibles dans l'entreprise. Pour ce faire, l'entreprise :



---

— lui donnera pendant un an une priorité d'accès au congé individuel de formation, même s'il ne satisfait pas à toutes les conditions individuelles prévues par les articles 21 à 23 de l'accord interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié ; les salariés qui auront bénéficié de cette disposition ne seront pas pris en compte dans le calcul du taux d'absence simultanée prévu par l'article 24 de l'accord du 9 juillet 1970 susvisé.

— acceptera, pendant cette même durée d'un an, la demande d'inscription du salarié à une formation, dès lors qu'il est apte à la suivre, visant un cycle, un stage ou une session de formation qu'elle organise et prendra à sa charge l'intégralité des frais de formation et assurera le maintien intégral de la rémunération.

#### **10-5.2.6 Recherche d'emploi**

Les entreprises doivent rechercher, en liaison avec les organismes intéressés, les possibilités d'emploi susceptibles de convenir aux salariés dont le licenciement est envisagé, de préférence dans la localité ou les localités voisines, ainsi que les moyens de formation et de reconversion qui pourraient être utilisés par eux.

Les entreprises feront connaître ces possibilités de reclassement, de formation et de reconversion au comité d'entreprise ou d'établissement, ainsi qu'au personnel intéressé.

#### **10-5.2.7 Préavis**

Le salarié licencié dans le cadre d'un licenciement collectif et qui a trouvé un nouvel emploi en cours de préavis pourra quitter l'entreprise sans avoir à payer l'indemnité de préavis correspondant à la partie non exécutée de son préavis et en conservant le bénéfice de son indemnité de licenciement légale ou conventionnelle.

Les heures pour recherche d'emploi résultant des dispositions de la convention collective peuvent être bloquées selon des modalités à établir avec le chef d'entreprise.

Il sera accordé au salarié licencié dans le cadre d'un licenciement collectif, qui en formule la demande, une autorisation d'absence en vue de suivre un stage, un cours ou une session de formation de son choix, dans la période qui suit l'information de son licenciement et au cours de son préavis ; il reçoit alors de l'entreprise qui l'emploie, et jusqu'à la fin de son préavis, une rémunération égale à celle qu'il percevait antérieurement.

#### **10-5.2.8 Prise en charge par «Pôle emploi»**

(Avenant n° 33, 21 avr. 2010, étendu)

La prise en charge par «Pôle emploi» des salariés licenciés et l'application à ces salariés des dispositions du régime d'assurance-chômage doivent être facilitées par les entreprises qui assureront à cet effet tous les contrats nécessaires avec «Pôle emploi».

#### **10-5.2.9 Priorité de réembauchage**

(Avenant n° 33, 21 avr. 2010, étendu) Les salariés licenciés pour raisons économiques ou ayant accepté une convention de conversion «une convention de reclassement personnalisé, un contrat de transition professionnelle ou un congé de reclassement». bénéficient d'une priorité de réembauchage pendant un délai d'un an à compter de la date de la rupture de leur contrat, s'ils manifestent le désir d'user de cette priorité dans un délai de quatre mois à partir de leur départ de l'entreprise. Ils seront avisés par écrit de ce droit et du délai qu'ils ont pour l'exercer. Dans ce cas, l'employeur informera les salariés concernés de tout emploi devenu disponible dans leur qualification. Cette disposition ne peut cependant avoir pour effet de faire obstacle aux obligations relatives aux priorités d'emploi instituées par la réglementation.

Les salariés réembauchés bénéficieront des dispositions de l'article ci-dessus à l'exclusion de la partie du dernier alinéa relative à la conservation du bénéfice du «plan de sauvegarde de l'emploi» établi lors de la procédure de licenciement pour motif économique qui s'avère au stade de réembauchage sans objet.

(Avenant n° 33, 21 avr. 2010, étendu) En outre, le personnel réintégré sera replacé dans les conditions d'ancienneté qu'il avait acquises au moment du débauchage «Cependant si un salarié licencié ayant bénéficié de l'indemnité visée au présent alinéa est réembauché dans la même entreprise, l'indemnité de licenciement à laquelle il aura éventuellement droit dans le cas d'un second licenciement sera amputée de la première indemnité perçue»..

#### **10-5.2.10 Reconversion et indemnité de licenciement**

(Avenant n° 33, 21 avr. 2010, étendu) Les entreprises confrontées à des problèmes «de sureffectifs» mettront tout en oeuvre pour éviter le licenciement des salariés âgés d'au moins 50 ans, notamment en s'efforçant de proposer une mutation interne après exploitation, s'il y a lieu, des moyens de formation appropriés.

---

En cas de licenciement pour motif économique, le salarié licencié âgé d'au moins 50 ans aura droit à l'indemnité légale de licenciement ou selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, à une majoration de 20 % de l'indemnité de licenciement prévue par l'annexe à la convention collective dont il relève.

Ne peuvent prétendre à l'application des dispositions du présent article :

- le salarié acceptant un reclassement avec l'aide de son employeur ;
- le salarié qui peut bénéficier des allocations de base prévues par le règlement annexé à la convention sur le régime d'assurance-chômage jusqu'à la liquidation au taux plein de sa retraite ;
- le salarié qui a la possibilité de bénéficier d'une préretraite (FNE, accord d'entreprise) ;
- le salarié qui peut faire liquider sans abattement d'âge une pension de retraite.

#### **10-5.2.11**

##### **Logement**

Les salariés bénéficiant d'un logement de fonction et qui sont licenciés dans le cadre d'un licenciement pour raisons économiques devront laisser leur logement libre dans un délai maximum de trois mois à compter de leur licenciement ; ce délai peut être porté à 6 mois pour tenir compte des difficultés exceptionnelles de relogement.

Toutefois, lorsque ces bénéficiaires sont âgés d'au moins 60 ans à la date de leur licenciement, l'entreprise s'efforcera de les reloger dans des conditions normales de loyer ou, à défaut, de les maintenir dans les lieux jusqu'à l'âge où les intéressés pourront faire valoir leurs droits à la retraite et au plus tard jusqu'à 65 ans.

Les entreprises facilitent, en outre, par tous moyens, le déménagement des travailleurs appelés à travailler dans une autre région, et notamment en les renseignant, lorsqu'ils sont susceptibles d'en bénéficier, sur les allocations de transfert de domicile qui pourraient être versées dans le cadre de la législation en vigueur (Convention FNE, pour l'aide à la mobilité géographique notamment).

## **Titre XI**

### **Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences**

*Mod. par Avenant n° 28, 13 nov. 2008, étendu par arr. 28 juill. 2009, JO 4 août, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de son arr. d'extension*

#### **Préambule**

Les partenaires sociaux sont engagés dans une démarche d'anticipation et d'accompagnement des évolutions de l'emploi et des compétences, que les entreprises devront mettre en œuvre avec leurs salariés.

Le secteur du commerce de détail et de gros alimentaire connaît depuis quelques années des changements importants. Après la période de développement et de forte croissance analysée notamment lors du contrat d'étude prospective conduit par la branche en 1989, le secteur rencontre une situation économique moins favorable et fait face à des évolutions.

La compréhension de ces changements est essentielle pour permettre au secteur d'identifier les leviers d'adaptation au service de sa pérennité et de son développement, dont les éléments majeurs sont le maintien et le développement des compétences des salariés.

Ainsi, la seconde étude prospective sur les métiers et l'emploi, réalisée dans le cadre d'un Contrat d'Etude Prospectives et des travaux de l'Observatoire Prospectif du Commerce, publiée en mai 2008, analyse les mutations que le secteur connaît tant au niveau économique, sociétal avec toutes les conséquences en termes de consommation, de réglementation que d'organisation, et décrit l'effet de l'introduction ou du développement de nouvelles technologies en cours. Elle anticipe un tassement de la croissance de l'emploi, plus ou moins important selon le contexte économique et analyse les besoins en compétences par grande famille de métiers. Elle préconise un certain nombre d'actions pour le développement de l'employabilité et de la sécurisation des parcours des salariés, notamment par le développement des compétences. Elle préconise également des actions pour le développement de la professionnalisation et des parcours qualifiants en particulier pour certains publics prioritaires, salariés sur des métiers en évolution. Elle préconise enfin des actions pour l'amélioration de l'intégration des nouveaux entrants en particulier des jeunes. Ces actions de fond, ont été définies de façon transversale aux trois scénarios économiques envisagés et doivent être mises en œuvre quel que soit le scénario, même si leur application, dans le temps, pourra être modulée en fonction des évolutions possibles envisagées par chaque scénario.

Les partenaires sociaux décident de s'appuyer sur les résultats de cette étude pour définir les dispositions du présent accord :

- les enjeux de la GPEC
- les moyens d'une dynamique durable d'observation et de prospective sectorielle emploi/formation

---

— les leviers de promotion et de construction de parcours de professionnalisation pour tous, salariés expérimentés et nouveaux entrants

— l'accompagnement des entreprises, en particulier les plus petites, dans une logique GPEC.

Enfin, les partenaires sociaux soulignent leur volonté de jouer pleinement leur rôle et de prendre leurs responsabilités pour la mise en œuvre de ces dispositions.

#### **Article 11-1** **Les enjeux de la GPEC**

Les signataires rappellent que les démarches de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) sont prévues par la loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005 pour les entreprises et groupes d'entreprises, au sens de l'article L. 2331-1 du Code du travail, qui occupent au moins trois cents salariés, ainsi que dans les entreprises et groupes de dimension communautaire au sens des articles L. 2341-1 et L. 2341-2 du Code du travail comportant au moins un établissement ou une entreprise de cent cinquante salariés en France (article L. 2242-15 à L. 2242-18 du Code du travail).

Le présent accord établit une dissociation entre la GPEC, démarche d'anticipation et de gestion de l'emploi et des compétences, qui participe à la sécurisation des parcours professionnels des salariés et, des mesures mobilisables dans le cadre de plans de sauvegarde de l'emploi et de licenciements économiques. Ces mesures ne font pas l'objet de l'accord.

La GPEC, démarche d'ingénierie des ressources humaines qui consiste à concevoir, à mettre en œuvre et à encadrer les politiques et les pratiques visant à réduire de façon anticipée les écarts entre les besoins et les ressources de l'entreprise, tant sur le plan quantitatif que qualitatif, s'inscrit dans le plan stratégique de l'entreprise et relève de la négociation triennale prévue par la loi.

Pour autant, les signataires décident de promouvoir la logique de GPEC auprès de toutes les entreprises de la branche, en particulier les plus petites.

La GPEC donne la possibilité aux salariés de branche d'accéder à des changements de poste, à la promotion professionnelle, à de nouveaux métiers, par l'information sur les évolutions de l'emploi et des métiers, l'anticipation et la professionnalisation.

Pour cela, la GPEC s'appuie sur des mesures pour l'identification des besoins collectifs et individuels, l'organisation du travail, la mobilité professionnelle et/ou géographique, la formation professionnelle, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les entreprises de la branche s'appuieront sur le contrat d'études prospectives publié en mai 2008, qui relève huit grands axes de changement avant un impact sur le contenu des métiers :

- le développement des nouvelles technologies,
- le renforcement de la dimension managériale,
- la déclinaison de concepts de points de vente avec une prise en compte de la demande locale des clients,
- le développement du tout libre-service et le maintien «au plus juste» des rayons traditionnels,
- une recherche de différenciation par les services offerts,
- le développement de la polyactivité,
- l'accompagnement de la vente et la montée en exigence de conseil,
- la mutualisation des fonctions supports.

En fonction de ces axes de changements, le présent accord permet aux entreprises de mettre en cohérence :

- l'évolution de l'emploi et des compétences en fonction des changements économiques, technologiques, démographiques,
- les processus d'information et de consultation des instances représentatives du personnel,
- l'accès la formation par la mobilisation des moyens mis à disposition,
- l'organisation et les conditions de travail,
- la mobilité professionnelle et la promotion,
- les priorités définies pour les publics les plus concernés par les conséquences des évolutions économiques et technologiques.

#### **Article 11-2** **Dynamique d'Observation et de Prospective emploi/formation**

*Mod. par Avenant n° 81, 9 juill. 2021, étendu par arr. 29 sept. 2022, JO 19 oct., applicable à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension<sup>(1)</sup>*

---

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FCD.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGTA FO ;*

*CFTC CSFV.*

Les signataires ont la volonté d'inscrire leur dynamique d'observation et de prospective sectorielle emploi/formation dans la durée et de façon coordonnée entre la branche, les entreprises et les territoires.

**11-2.1**

**Le Comité de pilotage paritaire des missions confiées à l'Observatoire Prospectif du Commerce (Article supprimé par Avenant n° 81, 9 juill. 2021, étendu)**

**11-2.2**

**(Avenant n° 81, 9 juill. 2021, étendu) - La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi**

Les parties signataires du présent accord rappellent que, conformément au titre IX et à l'article 12-1 CCN, la CPNE de la branche suit régulièrement les données issues des travaux de l'Observatoire Prospectif des métiers et des qualifications de la branche ainsi que celles de l'observatoire prospectif du commerce. La commission a un rôle général de promotion de la formation professionnelle en liaison avec l'évolution de l'emploi dans le secteur. Elle examine périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications et met notamment en place des Certificats de Qualification Professionnelle (CQP et CQPI) permettant la validation de l'acquisition par la formation ou par l'expérience, des compétences utiles dans la profession.

**11-2.3**

**(Avenant n° 81, 9 juill. 2021, étendu) - La diffusion des résultats des études d'observation et de prospective emploi/formation**

Les données recueillies et analysées des travaux de l'Observatoire Prospectif de métiers et des qualification de la branche ainsi que celles issues de l'observatoire du Commerce sont mises à la disposition des partenaires sociaux, des entreprises, par tous les moyens et canaux appropriés selon les caractéristiques de celles-ci, en vue :

- D'aider les partenaires sociaux de la branche à :
  - Définir les axes et priorités de la formation dans la branche;
  - Détecter les évolutions susceptibles de justifier, dans la branche, d'actions d'anticipation ;
  - Faire les recommandations d'accompagnement nécessaires ;
  - Définir les qualifications utiles dans la profession et justifiant la création ou la modification d'un CQP, la création ou la rénovation de diplômes existants. Pour ceux-ci, les signataires rappellent les termes de l'article 12-2.1 concernant les commissions professionnelles consultatives ;
  - Suivre et adapter, au besoin, les classifications.
- D'apporter des informations pouvant aider les entreprises à :
  - Définir leur propre politique de formation ;
  - Mettre en place une politique d'anticipation des évolutions et des compétences ;
  - Gérer les évolutions professionnelles de leurs salariés ;
  - Développer des méthodes d'analyse du travail et des compétences.

Ces données sont à la disposition des partenaires sociaux des entreprises pour leur démarche GPEC ou GEPP.

Enfin, ces données sont également mises à disposition des ministères de l'éducation nationale, de l'agriculture, du travail, de l'emploi, des universités, écoles et organismes de formation concernés par la profession, et des régions.

**11-2.4**

**l'accompagnement de cette dynamique au niveau territorial**

Les signataires renforcent les termes de l'article 12-14 CCN concernant la promotion des besoins de la branche et des réponses à y apporter, dans les territoires et dans les entreprises, notamment les PME.

Ainsi, le Comité de Pilotage Paritaire défini à l'article 11-2.1 ci-dessus envisagera systématiquement lors de l'élaboration du cahier des charges visé dans le même article, la dimension territoriale des travaux confiés à l'Observatoire Prospectif du Commerce. Notamment, le tableau de bord des données sociales annuelles défini à l'article 12-1.1 CCN pour l'élaboration du rapport annuel de branche sera décliné tous les deux ans sur l'ensemble des régions. Ces déclinaisons régionales seront mises à disposition comme prévu à l'article 11-2.3 ci-dessus, et adressées aux acteurs régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle.

---

### **Article 11-3**

#### **Construction des parcours de professionnalisation**

*Mod. par Avenant n° 81, 9 juill. 2021, étendu par arr. 29 sept. 2022, JO 19 oct., applicable à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension<sup>(1)</sup>*

##### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FCD.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGTA FO ;*

*CFTC CSFV.*

#### **11-3.1**

##### **L'employabilité des salariés et la sécurisation des parcours**

##### **11-3.1.1**

##### **Les moyens pour permettre à chaque salarié d'être acteur de ses parcours**

###### **A**

**(Avenant n° 81, 9 juill. 2021, étendu) - Voir les dispositions de l'article 12-3.1.2 de la présente CCN et de l'annexe 5 du titre XII CCN modifiée en conséquence**

###### **B**

##### **L'entretien professionnel de la seconde partie de carrière**

*(Voir. article 3-2.2.1.1 de la CCN «Évolutions de carrière»)*

###### **C**

##### **(Avenant n° 81, 9 juill. 2021, étendu) - Bilan de compétences**

Il est rappelé, conformément au 10-2.1.1, que chaque salarié, après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 52<sup>ème</sup> anniversaire, bénéficie, 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. Les signataires complètent ces dispositions en précisant que l'entreprise examinera avec le salarié concerné la possibilité de réaliser le bilan de compétences pendant le temps de travail.

Enfin, les signataires précisent que le financement des actions de bilan de compétences est assuré dans les conditions prévues à l'article 12-3.1.3 de la présente convention.

###### **D**

##### **Le passeport formation**

Les signataires décident de relancer la promotion du modèle de passeport élaboré conformément aux objectifs de l'accord formation du 9 juin 2004.

*(Voir article 12-2.2 de la CCN «Permettre au salarié la traçabilité de ses compétences en particulier par le passeport formation»)*

#### **11-3.1.2**

##### **L'encouragement au développement de la mobilité professionnelle**

###### **A**

##### **Principes**

Les signataires encouragent la mobilité sous toutes ses formes : il s'agit d'encourager les changements de postes, l'accès à de nouveaux métiers et la promotion professionnelle (accès à la maîtrise et à l'encadrement), s'accompagnant d'une montée en qualification et donnant de nouvelles responsabilités aux salariés. Les formes d'organisation du travail faisant découvrir aux personnes les activités nouvelles sont confortées avec un accompagnement professionnel adapté.

La généralisation de certains dispositifs d'entreprises tels que les parcours qualifiants pour les salariés évolutifs est encouragée.

Conformément à l'article 10-4 CCN, l'égalité entre les femmes et les hommes pour la promotion interne et l'accès aux métiers de l'encadrement doit être visée.

De plus, la mobilité doit être facilitée, en particulier inter-formats, et du point de vente vers l'entrepôt et réciproquement, en particulier au sein d'un même groupe.

Le développement d'une culture identitaire de branche et la communication générale sur les métiers contribueront à lever les freins à la mobilité liés à une méconnaissance ou à une image dévalorisée des autres métiers.

---

## **B**

### **L'information sur l'ensemble des métiers de la branche**

La connaissance, par les salariés, des métiers et des perspectives d'emploi au sein de leur filière d'activité ou d'autres filières est une condition essentielle pour leur permettre de construire un projet individuel d'évolution professionnelle.

À cette fin, les entreprises préciseront à leurs salariés la famille professionnelle dont relève leur activité, ainsi que les principaux emplois existants au sein de chaque famille. Pour ce faire, l'entretien professionnel défini au A - de l'article 11-2.1.1 représente un outil approprié et les entreprises pourront utiliser, si elles le souhaitent, les travaux issus de l'Observatoire Prospectif du Commerce.

Plus largement les signataires souhaitent développer la communication sur les métiers et les formations y conduisant, notamment auprès des jeunes et des demandeurs d'emploi, afin de faciliter l'orientation et l'insertion professionnelle et de développer l'attractivité des métiers, notamment dans un contexte de difficultés de recrutement persistantes en particulier sur les métiers de bouche.

Les travaux de l'Observatoire Prospectif du Commerce, les actions prévues dans le cadre des conventions de coopération avec l'éducation nationale et l'enseignement agricole sont autant de moyens qui doivent permettre la communication sur les besoins en recrutement et en compétences du secteur.

## **C**

### **(Avenant n° 81, 9 juill. 2021, étendu) - Le développement du recours aux CQP interbranches**

Voir les dispositions de l'article 12-4.2.1 de la présente CCN.

## **D**

### **La conclusion d'un partenariat avec le service public de l'emploi et la prise en compte des bassins d'emploi**

Les signataires se félicitent des nombreuses initiatives d'entreprises pour un partenariat avec le service public de l'emploi. Afin d'améliorer la connaissance des besoins de la branche par les acteurs emploi et renforcer les termes de l'article 2-1.2.2 ci-dessus, les signataires envisagent la conclusion d'un partenariat avec le service public de l'emploi, à travers l'élaboration d'une convention. Ils demandent à la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi d'élaborer un projet de partenariat. Cette proposition sera présentée à la commission paritaire de suivi du présent accord définie à l'article pour validation, dans les 6 mois suivant la signature du présent accord.

(Avenant n° 81, 9 juill. 2021, étendu) Pour faciliter la mise en œuvre des dispositions prévues à l'article 10-6 CCN en cas de licenciement collectif, les signataires insistent sur la nécessaire coopération entre les entreprises par bassin d'emploi, avec l'aide du service public de l'emploi dans le cadre du partenariat prévu ci-dessus. L'organisation territoriale du Opcommerce pourrait également représenter un appui.

## **E**

### **Faciliter l'accès à la formation de certains salariés et demandeurs d'emploi**

(Avenant n° 81, 9 juill. 2021, étendu) Les signataires mobiliseront des moyens spécifiques disponibles notamment au Opcommerce et dans le cadre du partenariat avec le service public de l'emploi défini ci-dessus, pour assurer la qualification ou la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi, notamment ceux qui sont les plus éloignés de l'emploi, (indemnisés ou non), et dont le déficit de formation fragilise leur entrée, leur maintien, leur évolution ou leur retour dans un emploi.

Ces moyens sont adaptés aux besoins des bénéficiaires et liés à leurs projets professionnels définis en prenant appui sur les différents dispositifs visés au 11-3-1 ci-dessus, ainsi qu'aux besoins des entreprises. Ils peuvent viser des qualifications professionnelles, ainsi que l'acquisition des compétences définies au 11-3.2.3 ci-dessous.

### **11-3.2**

#### **La professionnalisation et la construction de parcours qualifiants**

#### **11-3.2.1**

##### **L'accès à la formation professionnelle**

Le développement des compétences par la formation professionnelle est l'une des voies pour développer la professionnalisation des salariés. Les partenaires sociaux ont donc la volonté à travers cet accord de renforcer les dispositions prévues par l'accord formation de 2004 pour faciliter l'accès à la formation.

#### **11-3.2.2**

##### **(Avenant n° 81, 9 juill. 2021, étendu) - Les publics prioritaires**

La construction de parcours qualifiants nécessite l'élaboration de diagnostics individualisés des besoins en compétences. Les entreprises adapteront ces diagnostics individualisés et prendront en compte la spécificité des salariés relevant des catégories de publics dits prioritaires définis à l'article 12-2.2.2 pour la construction des parcours.

---

### 11-3.2.3 Les besoins en compétences cibles

#### A Le développement des compétences «cœur de métier»

Les partenaires sociaux définissent le développement du professionnalisme des salariés dans leur métier, comme l'un des facteurs d'évolution professionnelle. Ils rappellent ainsi les priorités définies à l'article 12-1, CCN autour des compétences «cœur de métier» suivantes :

- accueil client/conseil/vente,
- produits,
- gestion/commerce/merchandising,
- management,
- logistique/chaînes d'approvisionnement/organisation.

#### B Le développement des compétences nouvelles

L'évolution professionnelle des salariés relève également de facteurs propres à l'entreprise, sa taille, son organisation, sa stratégie, ses résultats et à son environnement concurrentiel, réglementaire et technologique, ainsi qu'aux caractéristiques de la consommation. Ces facteurs, en interaction constante, entraînent l'apparition de nouveaux besoins en compétences.

Les signataires s'engagent à promouvoir les résultats des études prospectives envisagées à l'article 11-1 ci-dessus, en termes de besoins en compétences nouvelles.

Ils rappellent les préconisations du CEP à l'horizon 2015 relatives à l'accompagnement de l'émergence de compétences nouvelles dans les domaines :

- du développement durable,
- du marketing et de l'analyse de données,
- de l'ingénierie et des méthodes logistiques,
- des nouvelles technologies, notamment en caisse.

### 11-3.2.4 La place de la certification

#### A (Avenant n° 81, 9 juill. 2021, étendu) - Les CQP et le développement des CQPI

Les partenaires sociaux confirment que le dispositif des Certificats de Qualification Professionnelle qu'ils ont mis en place (cf. titre XII CCN) représente un atout certain pour l'ensemble des salariés dans un contexte d'évolution des métiers et des compétences.

L'annexe 4 du titre XII CCN liste les CQP adoptés :

- Employé de commerce
- Vendeur de produits non alimentaires
- Boucher
- Boulanger
- Vendeur fromages
- Poissonnier
- Caviste
- Vendeur fruits et légumes
- Vendeur charcuterie
- Animateur opérationnel en magasin
- Animateur opérationnel en entrepôt
- Manager opérationnel en magasin
- Manager opérationnel en entrepôt
- Manager opérationnel spécialisé gestion d'un point de vente
- Agent logistique (CQPI).

Au service de la qualification professionnelle et de la lisibilité des parcours professionnels, le CQP est la validation

---

par la branche des compétences acquises tout au long de la vie professionnelle. C'est un levier de reconnaissance de l'expérience et du professionnalisme des salariés, qui permet également le développement des compétences grâce à la formation. Il certifie et garantit la maîtrise des compétences dans la profession.

Les partenaires sociaux ont donné une nouvelle ampleur au dispositif en adhérant à la charte CQPI (Certificats de Qualification Professionnelle Inter-industries), à l'occasion de l'adoption du CQPI Agent Logistique.

Le CQPI valide des capacités ou compétences professionnelles mises en œuvre dans l'entreprise et qui sont communes à deux ou plusieurs branches professionnelles.

Il est décidé de poursuivre la promotion du dispositif, tant auprès des entreprises que des salariés de la branche.

Il est décidé de demander à l'Opcommerce de contribuer à la coopération entre branches professionnelles du commerce pour élaborer des CQPI spécifiques aux qualifications du commerce, dès lors qu'elles auront identifié des qualifications professionnelles identiques ou proches et que les capacités ou compétences à la conduite de ces activités constituent un ensemble commun.

## **B**

### **L'accès aux diplômes notamment par la VAE**

Inscrite parmi les priorités de la branche depuis 1994 (article 12-3.2.5 CCN), les signataires rappellent l'intérêt de la VAE comme outil pour la certification visée au A - ci-dessus, au service de la qualification professionnelle.

Compte tenu des besoins en compétences et des caractéristiques des salariés du secteur, la VAE représente un outil approprié pour le développement des compétences. C'est également un levier de promotion et de reconnaissance sociale important, au service de la motivation et de la fidélisation des salariés. En effet, on note la présence encore importante d'autodidactes et de salariés n'ayant pas de niveau de formation initiale particulier.

Il est décidé de poursuivre la promotion de la VAE.

D'une part, par l'encouragement aux expérimentations : celles-ci doivent accompagner les entreprises dans la prise en compte de dispositif individuel : informer les salariés, les encourager, faciliter l'accompagnement (individuel, collectif), accompagner la promotion interne et mieux identifier les besoins individuels de formation.

D'autre part, par la promotion de l'outil Passerelles. Les signataires rappellent l'intérêt de cet outil conçu par la profession en partenariat avec les ministères de l'éducation nationale, de l'emploi et de l'agriculture. Il a pour objectif de faciliter et de développer l'accès des salariés de la branche à la certification via la validation de leurs acquis professionnels. Il repose sur un travail de rapprochement des référentiels. Plus de 20 certifications - diplômes de l'éducation nationale, de l'enseignement agricole, CQP, titres du ministère du travail - ont ainsi été analysées, pour aboutir à la conception d'un logiciel de diagnostic d'acquis professionnels.

## **11-3.3**

### **L'intégration des nouveaux entrants**

Les signataires considèrent que la formation des jeunes et leur adaptation aux besoins des entreprises sont déterminants pour leur intégration professionnelle en réponse aux difficultés suivantes :

— difficultés de recrutement persistantes dans les métiers de bouche et désaffection des jeunes pour la formation en apprentissage en particulier dans les filières concernées,

— questions démographiques caractérisées par l'arrivée de générations moins nombreuses et par le départ de générations pouvant générer une pénurie de main d'œuvre à moyen terme ainsi que des tensions accrues sur le marché du travail.

Aussi, afin de contribuer à l'emploi des jeunes et de leur permettre de se familiariser avec le monde du travail, ils décident de porter une attention toute particulière à leurs conditions d'accueil et d'insertion.

Ils réaffirment les dispositions du titre XII CCN relatives au recours à l'apprentissage, à la professionnalisation, au rapprochement avec les systèmes éducatifs, à la communication sur les métiers et les filières de formation intéressant la profession, et au tutorat.

Concernant le tutorat ou le parrainage de jeunes, les partenaires sociaux reconnaissent la transmission des compétences comme un objectif prioritaire visant à renforcer le lien entre les générations, en facilitant les coopérations intergénérationnelles, en favorisant le partage et la transmission des compétences et en permettant l'assimilation de la culture de l'entreprise.

Ils rappellent en effet que le tutorat - ou parrainage de jeunes - garantit le maintien des compétences clés au sein de l'entreprise, compétences au niveau de formalisation variable. Considérant que ces compétences sont en particulier détenues par les seniors amenés, plus ou moins rapidement, à quitter l'entreprise, ils recommandent aux entreprises de soutenir la transmission des compétences par les seniors.



---

## **Article 11-4**

### **La promotion de la logique de gestion prévisionnelle en particulier pour les plus petites entreprises**

#### **11-4.1**

##### **L'entreprise, lieu de mise en œuvre opérationnelle de la GPEC**

##### **11-4.1.1**

###### **Les données de la GPEC**

La connaissance par les entreprises et les salariés, des métiers et des perspectives d'emploi au sein des différentes filières de la branche et de l'entreprise, est une condition essentielle d'une démarche GPEC.

Celle-ci implique nécessairement, la réunion d'un certain nombre d'éléments de cohérence pour établir la réalisation d'un diagnostic qualitatif et quantitatif de l'emploi, et des compétences dans l'entreprise. Ce diagnostic, réalisé au moyen d'outils collectifs et individuels, doit être articulé avec la réflexion autour de la stratégie de l'entreprise. Il pourra s'appuyer sur les résultats à disposition conformément à l'article 11-2.4 des travaux de l'Observatoire Prospectif du Commerce, établir la cartographie des compétences disponibles dans l'entreprise par famille de métiers, réunir les informations contenues dans le bilan social (pyramide des âges, entrées/sorties de l'entreprise, niveaux de qualification ...).

##### **11-4.1.2**

###### **Les moyens pour la mise en œuvre de la GPEC**

Pour les signataires du présent accord, la mise en œuvre d'actions dans le cadre de la GPEC dans l'entreprise repose sur la mise en cohérence :

- des données mobilisées pour la réalisation du diagnostic qualitatif et quantitatif de l'emploi et des compétences visé au 11-4.1.1,
- des mesures précisées au 11-3, concernant l'employabilité et la sécurisation des parcours, la professionnalisation et la construction de parcours qualifiants, l'intégration des nouveaux entrants,
- l'organisation du travail,
- l'implication du personnel d'encadrement (définition du rôle de l'encadrement dans la GPEC, préparation et formation à la réalisation des entretiens professionnels...)
- l'implication des salariés et de leurs représentants.

##### **11-4.1.3**

###### **Le dialogue social**

Les signataires rappellent la place primordiale du dialogue social au niveau de la branche et des entreprises dans la mise en œuvre de la GPEC.

L'association dans l'entreprise des institutions représentatives du personnel (CE, DP, CHSCT) lorsqu'elles existent, notamment au regard du rôle qui est le leur en matière d'information sur la marche générale de l'entreprise, de l'emploi et de la formation professionnelle, constitue, avec le développement du dialogue social, un facteur déterminant de réussite pour la mise en œuvre de la GPEC.

#### **11-4.2**

##### **La mobilisation des entreprises**

Les entreprises seront mobilisées sur le fait que la mise en œuvre de la GPEC relève de leur plan stratégique. Elles seront sensibilisées à la mise en place, après consultation des institutions représentatives du personnel, d'un dispositif de gestion anticipative des emplois et des compétences, adapté à leurs spécificités notamment leur taille, autour des dispositions prévues à l'article 11-3 ci-dessus.

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi est chargée de définir concrètement les modalités de cette mobilisation : supports de communication et voies de diffusion (appui du FORCO). Elle devra initier l'élaboration d'un plan d'actions dans les 4 mois suivant la signature du présent accord.

#### **11-4.3**

##### **L'accompagnement méthodologique**

Les signataires décident de proposer un accompagnement méthodologique aux entreprises de la branche par la conception d'un guide pratique sur la GPEC.

La conception de ce guide, incluse dans le plan d'actions prévu à l'article 11-4.2 ci-dessus, sera confiée à la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi. L'outil, spécifique au secteur, devra prévoir les rubriques suivantes :

- présentation de la loi et de ses fondements,
- présentation du présent accord,

- 
- la démarche de GPEC dans l'entreprise
    - guide de construction et de mise en œuvre d'un projet GPEC
    - rôle et consultation des instances représentatives du personnel, le CE et le CHSCT
  - les outils de la branche :
    - résultats du CEP
    - fiches métiers
    - outil «Passerelles»
    - CQP

#### **Article 11-5** **Suivi de l'accord**

Les signataires mettent en place une commission de suivi du présent accord. Elle est composée :

- d'un collège salariés comprenant deux représentants, membres ou non de la CPNE, désignés par chaque organisation syndicale signataire,
- d'un collège employeurs comprenant le même nombre total de représentants.

Elle intervient en amont du comité de pilotage paritaire des missions confiées à l'Observatoire Prospectif du Commerce, pour définir les orientations du cahier des charges annuel. Elle intervient en aval, sur l'évaluation des travaux réalisés, en particulier de leur dimension prospective.

### **Titre XII** **Formation professionnelle - Développement des compétences**

*Mod. par Avenant n° 81, 9 juill. 2021, étendu par arr. 29 sept. 2022, JO 19 oct., applicable à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FCD.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGTA FO ;*

*CFTC CSFV.*

#### **Préambule**

Les changements continus des modes de consommation, les progrès de l'automatisation, la digitalisation et l'intelligence artificielle, les importantes évolutions engendrées par la crise sanitaire COVID 19, notamment avec l'accélération du développement du e-commerce et des drives, engagent des changements auxquelles doivent répondre entreprises et salariés de la branche. Le présent titre, s'inscrivant dans le cadre des dispositifs d'information et d'orientation, d'accès à la formation professionnelle et aux compétences résultant de la loi du 5 septembre 2018, a pour objectif de contribuer à répondre à ces enjeux, en définissant un environnement et des mesures favorables à la formation professionnelle et au développement des compétences, permettant la mise en place de parcours de formation actifs et innovants.

La prospective portée par l'observatoire de la branche sous l'autorité de la CPNE tient à cet égard une place centrale.

Les partenaires sociaux signataires soulignent l'importance tant de la promotion des métiers, que de l'emploi et de la formation professionnelle, au plan national comme au plus près des territoires, en mettant à la disposition des acteurs l'ensemble des données disponibles, adaptées aux entreprises de la branche pour les orienter au mieux dans leurs décisions.

Ils réaffirment leur attachement aux dispositifs d'alternance pour le recrutement, le développement des compétences et l'employabilité des collaborateurs : l'apprentissage, la professionnalisation sont des outils particulièrement adaptés à l'insertion professionnelle au sein des entreprises de la branche, de même que la reconversion ou promotion par alternance (Pro A) au maintien en emploi.

L'action des partenaires sociaux s'inscrit dans leur volonté commune que les entreprises de la branche puissent continuer à constituer un secteur privilégié d'accueil, notamment des jeunes travailleurs, et y compris pour ceux sortis du système scolaire sans y avoir acquis de qualification professionnelle, mais également de travailleurs en reconversion, et en leur apportant des perspectives fortes d'évolution professionnelle. La dynamique paritaire en matière de certifications au sein de la branche représente un important levier en la matière.

Elle vise également à permettre aux demandeurs d'emploi, notamment les plus fragiles, d'accéder aux emplois dans

---

la branche par la professionnalisation et la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) en lien avec le service public de l'emploi, ainsi que tous les services de l'information et orientation présents sur l'ensemble du territoire.

Elle garantit l'égal accès des hommes et des femmes à la formation et à l'orientation au sein de la branche.

#### **Article 12-1**

##### **Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de branche**

La connaissance et l'analyse des besoins en emplois et compétences est un impératif dans la construction et la mise en œuvre de la politique d'emploi, de formation et de qualification au sein de la branche.

Sous l'égide de la CPNE, l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche constitue l'outil technique paritaire de connaissance et d'analyse de l'emploi et des besoins des entreprises. Il a également une mission de prospective et d'anticipation de l'emploi et des métiers contribuant à la conception par les entreprises et par la branche de leur politique individuelle et collective tant de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences que de soutien des salariés dans la construction de leurs parcours professionnels.

En application des dispositions légales et réglementaires, l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) est mis en place dans le cadre de la branche professionnelle. Il est financé par la contribution formation professionnelle émanant des entreprises, dans le cadre des frais d'information et de missions des opérateurs de compétences.

Les parties signataires conviennent d'engager une réflexion, dans le cadre de la CPNE, sur la création d'une instance dotée de la personnalité morale, celle-ci ayant pour objet l'observatoire de la branche et la promotion des métiers.

#### **12-1.1**

##### **Rôle de la CPNE**

La CPNE assure le pilotage et le suivi des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche. Elle définit les orientations, les actions nécessaires et sélectionne les éventuels prestataires. Elle fait le point aussi souvent que nécessaire sur l'état d'avancement des travaux et leurs résultats. Elle réalise tous les ans le bilan des travaux de l'observatoire pour l'année écoulée et formalise ses attentes pour l'année suivante à travers un cahier des charges.

La dimension territoriale des travaux confiés à l'observatoire est intégrée dans le cahier des charges. La CPNE devra également tenir compte des demandes particulières formulées par la commission paritaire, notamment dans le cadre de négociations en cours ou à venir.

#### **12-1.2**

##### **Moyens de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche**

Les partenaires sociaux signataires se fixent pour objectif d'assurer à l'observatoire de branche les moyens rendus nécessaires par les enjeux auxquels la profession est confrontée en matière d'emploi et de compétences, tout en contribuant aux travaux menés en commun avec les autres branches du commerce réunies dans le cadre de l'Opcommerce. À cette fin, ils conviennent que la moitié au moins du financement des missions d'observatoire provenant des entreprises de la branche doit être consacrée prioritairement à des actions propres à la branche relevant directement de la CPNE, le solde étant prioritairement consacré à des actions transverses dans le cadre de l'observatoire prospectif du commerce ainsi qu'à des actions communes avec une ou plusieurs autres branches.

Il est rappelé que le conseil d'administration de l'Opcommerce valide chaque année le budget consacré aux missions d'observatoire, dans le cadre de la convention d'objectifs et de moyens conclue avec l'État.

#### **12-1.3**

##### **Les travaux menés par l'observatoire**

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche mène des travaux ayant pour objet :

- D'éclairer les partenaires sociaux siégeant au sein de la CPPNI et la CPNE sur toutes les questions relevant des emplois, des compétences et de leurs évolutions ;
- De leur permettre d'assurer leurs missions en matière de certification, dans le cadre des instances propres à la branche ou dans la perspective des travaux au sein des commissions professionnelles consultatives ;
- D'assurer le suivi et de garantir la mise à jour des outils de la profession en matière d'emploi notamment ceux développés dans le cadre d'un EDEC de la branche.

L'observatoire est notamment chargé :

- De suivre et mettre à jour le portrait statistique qualitatif et quantitatif de l'emploi dans la branche en particulier effectifs, structure de l'emploi, répartition géographique, caractéristiques des salariés ;
- Sur la base de l'analyse des activités et compétences existantes dans les entreprises de la branche, de mettre à disposition de l'ensemble des entreprises une cartographie et un descriptif des métiers de la branche, et une analyse

---

des activités et compétences requises pour l'exercice de ces métiers ;

- D'anticiper les évolutions quantitatives et qualitatives de l'emploi dans la branche ;
- D'identifier les métiers et compétences clefs nécessaires au développement des entreprises de la branche ainsi que les métiers en forte évolution, les métiers en tension ou en déclin ainsi que les besoins en formation en découlant ;
- D'identifier les mobilités au sein de la branche ou interbranches sur les métiers en déclin et les métiers en tension ;
- De mener les travaux d'analyse et d'études nécessaires à la mise en œuvre d'une GPEC de branche et sa déclinaison territoriale ;
- De conduire des études et recherches en matière de formation professionnelle, de rédaction de référentiels et d'ingénierie de formation et de certification, notamment pour les certificats de qualification professionnelle et certificats de qualifications interbranches, ainsi que pour les diplômes et titres professionnels en appui de la CPNE ;
- De fournir des informations pour l'alimentation des politiques «compétences, emploi et formation» au niveau national et régional, notamment pour la formation des demandeurs d'emploi ;
- D'outiller les entreprises afin de les aider à définir leur gestion des emplois et des parcours professionnels ;
- De suivre et d'évaluer la politique d'alternance de la branche.

#### **12-1.4**

##### **La diffusion des travaux de l'observatoire**

Par tous les moyens appropriés, les travaux et projets réalisés, les données recueillies et validées par la CPNE seront mises à la disposition des organisations la composant.

La CPNE identifie, parmi les informations ou études produites par l'observatoire, celles ayant vocation à être rendues publiques, sous une forme adaptée et par tout moyen qu'elle décidera notamment auprès de tout acteur et partenaire national, régional, paritaire ou encore acteur de la formation, de l'information et opérateur de l'orientation.

Les outils permettant d'apprécier le niveau de qualification et les compétences des salariés s'appuyant sur les descriptifs des activités et compétences et les autres travaux de l'observatoire de la branche sont mis à la disposition des entreprises et de leurs salariés par tous moyens.

#### **Article 12-2**

##### **La formation en alternance dans la branche**

Véritable levier à l'embauche des jeunes, des demandeurs d'emploi y compris ceux sans qualification, les dispositifs d'alternance - apprentissage, professionnalisation et Pro-A - permettent un accès ou le maintien dans l'emploi et apportent une réponse adaptée aux besoins en compétences des entreprises.

Ils constituent un passeport pour l'embauche ou pour le maintien dans l'emploi, et apportent une réponse adaptée aux besoins en compétences des entreprises.

Les parties signataires s'engagent à poursuivre leurs actions d'accompagnement du développement qualitatif et quantitatif de l'alternance au sein des entreprises de la branche quels que soient leurs effectifs et à assurer la qualité de l'accompagnement des alternants par la formation des tuteurs et maîtres d'apprentissage.

La CPNE met en place des actions :

- De communication auprès des jeunes, candidats et entreprises ;
- De promotion des métiers par le biais d'outils (films, plaquettes, fiches métiers....) ;
- De rénovation des titres et diplômes en lien avec les ministères concernés ;
- De création, adaptation des CQP ou CQPI pour répondre aux besoins des entreprises et aux besoins en qualification des salariés sans que cette liste soit exhaustive.

Le site «Horizons Commerce» permet par ailleurs aux candidats de consulter des fiches métiers et de se positionner.

#### **12-2.1**

##### **L'apprentissage**

La loi du 5 septembre 2018 a réformé en profondeur l'apprentissage et donné de nouvelles missions aux branches professionnelles, en lien avec les opérateurs de compétences qu'elles ont constitué.

Dans le cadre de leur engagement pour le développement de l'apprentissage, les signataires entendent œuvrer dans le cadre des commissions professionnelles consultatives, plus particulièrement au sein de la commission professionnelle consultative interministérielle «Commerce» pour l'adaptation des diplômes aux besoins des entreprises et des apprentis, convaincus qu'il s'agit d'une des conditions déterminantes de la conclusion et de la réussite d'un contrat d'apprentissage.

Ils demandent à la CPNE de développer des partenariats avec les conseils régionaux et acteurs régionaux de l'insertion.

---

tion des jeunes et de l'orientation, avec le soutien de l'Opcommerce.

### **12-2.1.1 Le contrat d'apprentissage**

Le contrat d'apprentissage est régi par les dispositions légales et réglementaires applicables.

#### **a Objectif et principes de mise en œuvre**

L'apprentissage a pour objet de donner à des jeunes, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle enregistré au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).

La formation est gratuite pour l'apprenti.

L'apprentissage est un dispositif de formation par alternance associant :

- Une formation dans l'entreprise, fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec le diplôme ou le titre professionnel objet du contrat d'apprentissage;
- Des enseignements dispensés pendant le temps de travail dans un organisme de formation CFA dont tout ou partie de ceux-ci peuvent être exécutés à distance en fonction des objectifs pédagogiques et des besoins des apprentis.

#### **b Publics**

L'apprentissage est ouvert aux jeunes âgés de 16 à moins de 30 ans, hors cas de dérogations légales et réglementaires (notamment pour les jeunes âgés d'au moins 15 ans et un jour, qui peuvent commencer à exécuter un contrat d'apprentissage s'ils justifient avoir accompli la scolarité du 1<sup>er</sup> cycle de l'enseignement secondaire, et les travailleurs handicapés, qui peuvent conclure un contrat d'apprentissage sans limite d'âge).

#### **c Nature et durée du contrat d'apprentissage**

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur ; il est renseigné sur le Cerfa FA13, mentionnant notamment le début du contrat, les dates et la durée de la formation ainsi que la rémunération de l'apprenti. Il fait l'objet par l'entreprise d'un dépôt auprès de l'Opcommerce.

Il peut être conclu pour une durée limitée ou indéterminée.

Lorsqu'il est conclu pour une durée indéterminée, le contrat débute par la période d'apprentissage. À l'issue de cette période, le contrat devient un contrat à durée indéterminée de droit commun.

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 un contrat à durée indéterminée, peut varier de 6 mois à 3 ans (durée pouvant être prolongée d'un an en cas d'échec à l'examen, conformément à la réglementation en vigueur). Elle est égale à celle 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. Cette durée peut être adaptée, réduite ou allongée, pour tenir compte du niveau initial de compétence de l'apprenti ou des compétences acquises par accord entre l'entreprise, le CFA et l'apprenti. Dans ce cas une convention tripartite relative à la durée du contrat est signée et déposée auprès de l'Opcommerce. Elle peut être portée à 4 ans maximum lorsque la qualité de travailleur handicapé est reconnue à l'apprenti, ou qu'il est inscrit sur la liste officielle des sportifs de haut niveau.

Afin d'accompagner l'apprenti en cas d'échec à l'examen ou en cas d'abandon de la formation, les partenaires sociaux signataires encouragent les entreprises à proposer au jeune concerné d'autres voies d'insertion professionnelle, notamment celle du contrat de professionnalisation visant l'obtention d'un CQP.

#### **d Obligations réciproques**

Le temps de formation dispensé dans les organismes de formation (CFA) est considéré comme du temps de travail effectif. Pour le temps restant, et dans la limite de l'horaire de travail applicable dans l'entreprise, l'apprenti doit accomplir le travail qui lui est confié par l'employeur en relation avec le diplôme ou le titre préparé.

L'employeur doit assurer dans l'entreprise la formation pratique de l'apprenti. Il lui confie des tâches en relation directe avec la formation professionnelle prévue au contrat.

L'apprenti a droit aux congés payés légaux et conventionnels applicables dans l'entreprise. Le planning prévisionnel de formation et d'examen de l'apprenti est pris en considération pour la fixation de ses dates de congés.

L'apprenti bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des salariés, sauf dispositions incompatibles avec sa situation de jeune en formation, en particulier lorsqu'il est mineur, notamment en matière de travail de nuit ou de

---

repos hebdomadaire.

L'apprenti est tenu de se présenter aux épreuves du diplôme ou du titre professionnel objet du contrat d'apprentissage.

Pour la préparation directe des épreuves, l'apprenti a droit, dans le mois qui les précèdent, à un congé rémunéré supplémentaire de cinq jours ouvrables, dans les conditions prévues par la loi.

#### **12-2.1.2**

#### **La formation en apprentissage**

##### **a**

#### **Missions des Organismes de formation - Centres de Formation d'Apprentis (CFA)**

La loi du 5 septembre 2018 a renforcé les missions des organismes de formation CFA en matière de suivi et d'accompagnement des jeunes.

Ces missions sont essentielles pour la réussite de l'apprentissage et contribuent à réduire les ruptures de contrat.

Les organismes de formation CFA ont notamment les missions suivantes :

— Ils accompagnent les personnes, y compris celles en situation de handicap, souhaitant s'orienter ou se réorienter par la voie de l'apprentissage, en développant leurs connaissances et leurs compétences et en facilitant leur intégration en emploi, en cohérence avec leur projet professionnel ;

Pour les personnes en situation de handicap, le centre de formation d'apprentis appuie la recherche d'un employeur et facilite leur intégration tant en centre de formation d'apprentis qu'en entreprise en proposant les adaptations nécessaires au bon déroulement de leur contrat d'apprentissage. Pour accomplir cette mission, le centre de formation d'apprentis désigne un référent chargé de l'intégration des personnes en situation de handicap ;

— Ils appuient et accompagnent les postulants à l'apprentissage dans leur recherche d'un employeur ;

— Ils assurent la cohérence entre la formation dispensée en leur sein et celle dispensée au sein de l'entreprise, en particulier en organisant la coopération entre les formateurs et les maîtres d'apprentissage ;

— Ils informent, dès le début de leur formation, les apprentis de leurs droits et devoirs en tant qu'apprentis et en tant que salariés et des règles applicables en matière de santé et de sécurité en milieu professionnel ;

— Ils apportent, en lien avec le service public de l'emploi, en particulier avec les missions locales, un accompagnement aux apprentis pour prévenir ou résoudre les difficultés d'ordre social et matériel susceptibles de mettre en péril le déroulement du contrat d'apprentissage ;

— Ils favorisent la mixité au sein de leurs structures en sensibilisant les formateurs, les maîtres d'apprentissage et les apprentis à la question de l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi qu'à la prévention du harcèlement sexuel au travail et en menant une politique d'orientation et de promotion des formations qui met en avant les avantages de la mixité. Ils participent à la lutte contre la répartition sexuée des métiers ;

— Ils encouragent la mixité des métiers et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en organisant des actions d'information sur ces sujets à destination des apprentis ;

— Ils assurent le suivi et l'accompagnement des apprentis quand la formation prévue au 2<sup>o</sup> de l'article L. 6211-2 est dispensée en tout ou partie à distance ;

— Ils évaluent les compétences acquises par les apprentis, y compris sous la forme d'un contrôle continu, dans le respect des règles définies par chaque organisme certificateur ;

— Ils accompagnent les apprentis ayant interrompu leur formation et ceux n'ayant pas, à l'issue de leur formation, obtenu de diplôme ou de titre à finalité professionnelle vers les personnes et les organismes susceptibles de les accompagner dans la définition d'un projet de poursuite de formation ;

— Ils accompagnent les apprentis dans leurs démarches pour accéder aux aides auxquelles ils peuvent prétendre au regard de la législation et de la réglementation en vigueur.

##### **b**

#### **Le conseil de perfectionnement**

L'organisme de formation CFA est tenu d'avoir un conseil de perfectionnement dont la fonction est de veiller à son organisation et à son fonctionnement.

En application du décret du 27 mars 1979 modifié et de l'arrêté du 20 mai 1980 modifié par arrêté du 15 juin 2021, les salariés de la branche, membres du conseil de perfectionnement d'un organisme de formation CFA, bénéficient d'autorisations d'absence rémunérées comme un temps de travail effectif pour participer aux réunions.

---

### 12-2.1.3

#### **Financement du contrat d'apprentissage et des organismes de formation centres de formation d'apprentis**

##### **a**

#### **Niveaux de prise en charge**

La CPNE, conformément aux dispositions légales et réglementaires, définit le niveau de prise en charge du contrat d'apprentissage («coût contrat») en fonction du diplôme ou du titre à finalité professionnelle préparé. Ce niveau correspond à un montant annuel. Pour assurer cette mission elle peut solliciter l'appui technique de l'Opcommerce.

Les niveaux de prise en charge définis par la CPNE sont transmis à l'Opcommerce.

##### **b**

#### **Financement des coûts annexes et de l'investissement des CFA**

Les coûts annexes à la formation permettant aux apprentis de suivre leur formation dans des meilleures conditions peuvent être pris en charge par l'Opcommerce. La SPP est invitée à prévoir leur prise en charge dans le respect de la réglementation en vigueur.

Les investissements des organismes de formation CFA participent également à une formation de qualité. Pour cela, les signataires de l'accord conviennent que la SPP peut prévoir une enveloppe destinée à ces investissements.

### 12-2.1.4

#### **Suivi et évaluation**

Les partenaires sociaux signataires demandent à la CPNE d'assurer, dans le cadre de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche, le suivi et l'évaluation de la politique d'apprentissage de la branche.

Les statistiques quantitatives et qualitatives des formations en apprentissage légalement exigibles seront tenues à la disposition de la CPNE par l'Opcommerce.

Ces éléments seront également déclinés au niveau territorial afin d'appuyer la politique régionale de branche et les partenariats qui pourraient être conclus avec les conseils régionaux ou tout autre partenaire compétent.

Il est demandé à la CPNE de suivre plus particulièrement les organismes de formation CFA qui bénéficient du soutien de la branche (bilans quantitatifs et qualitatifs des apprentis des entreprises de la branche, utilisation des fonds attribués au titre de l'investissement).

### 12-2.2

#### **La professionnalisation**

Le contrat de professionnalisation constitue un moyen d'accès privilégié à l'emploi.

Il répond notamment, via les certificats de qualification professionnelle ou par une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche, aux demandes de qualification pour les métiers vis-à-vis desquels l'Éducation nationale ne dispose pas ou peu de formations initiales diplômantes. Dans la branche, il répond également aux besoins de qualification dans les métiers de bouche.

Par son adaptation au monde du travail, il représente un dispositif essentiel aussi bien pour les entreprises que pour les publics qu'il concerne, auxquels il apporte une réelle employabilité. La formation en alternance qui caractérise le contrat de professionnalisation permet d'accroître l'insertion professionnelle des salariés concernés, y compris lorsque l'embauche n'intervient pas dans la même entreprise.

#### 12-2.2.1

#### **Objectif et principes de mise en œuvre**

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle et de permettre à son bénéficiaire d'acquérir :

- Un diplôme ou un titre à finalité professionnelle inscrit au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP),
- Un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) de branche ou interbranches (CQPI),
- Une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective nationale.

Le contrat de professionnalisation est un dispositif de formation par alternance associant :

- 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,
- L'acquisition d'un savoir-faire, par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec la certification ou la qualification visée par le contrat.

Les signataires insistent sur les principes de mise en œuvre suivants :

- L'individualisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des compétences déjà détenues

---

par les salariés en contrat de professionnalisation.

- L'adaptation des durées de contrat, au public, à l'objectif visé, et au parcours de formation correspondant aux compétences à acquérir,
- Le suivi obligatoire des salariés en contrat de professionnalisation par un tuteur volontaire et formé,
- La possibilité de formation en tout ou partie à distance, dans le respect des dispositions réglementaires particulières.
- La certification des compétences acquises, dans un objectif de transférabilité,

#### **12-2.2.2 Publics**

En application des dispositions légales, le contrat de professionnalisation est ouvert :

- Aux jeunes âgés de seize à vingt-cinq ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- Aux demandeurs d'emploi âgés de vingt-six ans et plus notamment les seniors ;
- Aux 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 sortant d'un Contrat Unique d'Insertion (CUI).

#### **12-2.2.3 Durée du contrat de professionnalisation**

Le contrat de professionnalisation peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée.

Lorsqu'il est conclu pour une durée indéterminée, le contrat débute par l'action de professionnalisation. À l'issue de cette période, le contrat de professionnalisation devient un contrat à durée indéterminée de droit commun.

La durée du contrat de professionnalisation, lorsqu'il est à durée déterminée, ou de l'action de professionnalisation, lorsque le contrat est à durée indéterminée, est comprise entre 6 et 12 mois.

Cette durée peut être allongée jusqu'à 24 mois lorsque la nature et la durée de la certification visée l'exigent, notamment s'agissant de certains diplômes de l'éducation nationale ou, sous réserve d'une dérogation accordée par la CPNE, dans le cas où la durée envisagée est supérieure à la durée conventionnelle maximale, lorsque le contrat vise un CQP ou CQPI de la branche.

Pour les publics «nouvelle chance» la durée maximale du contrat de professionnalisation peut être portée à 36 mois conformément à la réglementation en vigueur.

#### **12-2.2.4 Durée des actions de formation, d'accompagnement et d'évaluation**

Tout contrat de professionnalisation peut donner lieu, à sa conclusion, à une évaluation des compétences du salarié, dans l'objectif de définir les actions d'accompagnement et de formation adaptées.

Les signataires encouragent toutes les actions permettant d'individualiser les parcours et d'adapter la durée de la formation au public et à l'objectif visé par le contrat.

Les actions d'évaluation, d'individualisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation, ont une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat (ou de l'action de professionnalisation lorsque le contrat est à durée indéterminée), sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

La durée des actions pourra être portée au-delà de 25 % pour les publics, définis à l'article 12-2.2.3 du présent titre, bénéficiaires d'un allongement de contrat jusqu'à 36 mois.

#### **12-2.2.5 Financement du contrat de professionnalisation**

La CPNE, sur proposition de la SPP, fixe le niveau, ou le forfait horaire, de prise en charge du contrat de professionnalisation. Il concerne l'ensemble du parcours et couvre tout ou partie des frais pédagogiques, des rémunérations et charges sociales légales et conventionnelles des stagiaires, ainsi que des frais de transport et d'hébergement.

Il peut être modulé en fonction des publics ou de l'objectif visé par le contrat.

Le nombre d'heures prises en charge pourra être encadré ou plafonné par la CPNE.

Les signataires rappellent l'importance pour la branche de la péréquation de France Compétences et demandent à l'Opcommerce de veiller au respect des conditions d'éligibilité afin d'en garantir l'accès.

Le contrat de professionnalisation d'une durée minimale de 12 mois qui a été rompu sans que le titulaire soit à l'initiative de cette rupture peut, dans la limite de six mois suivant la rupture du contrat de professionnalisation, bénéficier d'un financement des actions d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignement. Ce financement est pris en charge par l'Opcommerce conformément à l'accord de prise en charge délivré par celui-ci.



---

### 12-2.3

#### **La reconversion ou la promotion par alternance - Pro-A**

La reconversion ou la promotion par alternance - Pro-A, a pour objet de permettre à un salarié, déjà engagé dans la vie active, de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

Elle fait l'objet d'un accord de branche étendu, figurant en annexe 14 à la présente convention.

Cet accord définit, conformément à la réglementation en vigueur :

— La liste des formations qui répondent au respect des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences pour les entreprises et salariés relevant de la présente convention collective nationale. La liste sera actualisée, autant que nécessaire, en fonction des travaux de la CPNE et de l'Observatoire prospectifs des métiers et des qualifications de la branche.

— Les bénéficiaires ainsi que les modalités de mise en œuvre de ce dispositif sont définis dans l'accord. Dans le cas où l'action de Pro-A peut se dérouler en tout ou partie hors temps de travail les modalités définies aux derniers paragraphes de l'article 12-3.3 s'appliquent à la Pro-A.

Le niveau de prise en charge de la Pro-A par l'Opcommerce est défini par la CPNE sur proposition de la Section Paritaire Professionnelle (SPP).

Ce niveau correspond à un montant forfaitaire, horaire ou du parcours, versé par l'Opcommerce. Il couvre tout ou partie des frais pédagogiques ainsi que des frais de transport et d'hébergement.

Le montant de prise en charge par l'Opcommerce intègre la rémunération ainsi que les charges sociales légales et conventionnelles, dans la limite du SMIC horaire conformément à la réglementation en vigueur.

### 12-2.4

#### **L'accompagnement de l'alternance dans les entreprises de la branche**

#### 12-2.4.1

##### **Missions de maître d'apprentissage ou tuteur**

Les partenaires sociaux signataires rappellent le rôle essentiel du maître d'apprentissage ou du tuteur dans l'accompagnement des salariés en formation dans le cadre d'une alternance, qu'il s'agisse d'un contrat d'apprentissage, d'un contrat de professionnalisation, ou de la «Pro-A» (Reconversion ou Promotion par l'alternance), ainsi que celui du maître de stage pour les stagiaires accueillis en entreprise dans le cadre de la formation initiale ou professionnelle. Il est également possible de constituer une équipe tutorale au sein de laquelle, en cas d'accueil d'apprentis, un maître d'apprentissage référent devra être désigné.

Le tuteur, le maître d'apprentissage ou de stage, ou l'équipe tutorale, est chargé d'accompagner les alternants ou stagiaires

La mission de maître d'apprentissage ou de tuteur repose sur le volontariat. Il est demandé aux entreprises de veiller dans tous les cas à la qualité de l'accompagnement, notamment en lien avec les exigences définies par le référentiel national qualité des organismes de formation, afin de contribuer à la réussite des parcours en alternance pour l'entreprise et pour le salarié ou le stagiaire.

Dans ce cadre :

— Le nombre de salariés ou de stagiaires suivi par une même personne, ainsi que les conditions de compétences et d'ancienneté requises pour assurer cette mission sont celles définies par le cadre juridique, légal et réglementaire, applicable à chacun des dispositifs. Il est précisé que le nombre de salariés ou de stagiaires suivis par une même personne (à date est au maximum de trois salariés ou stagiaires, et pour un maître d'apprentissage, de deux apprentis et d'un apprenti ayant échoué à l'examen) ;

— Les missions et la formation de tuteurs et maître d'apprentissage font l'objet de trois annexes au présent titre ;

— Maîtres d'apprentissage, tuteurs et maîtres de stages doivent disposer des moyens d'assurer leurs missions dont l'objectif est la réussite des personnes qu'ils accompagnent.

Il appartient à chaque entreprise d'examiner les modalités les plus adaptées de reconnaissance des compétences pouvant résulter de l'exercice de cette mission.

Le maître d'apprentissage, ou le tuteur dans le cadre du contrat de professionnalisation, a notamment pour missions :

— D'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le bénéficiaire dans l'entreprise ;

— D'organiser l'activité du bénéficiaire dans l'entreprise ;

— De contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels du bénéficiaire ;

— De participer à l'évaluation du suivi de la formation ;

— De veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;

- 
- De contrôler le respect des périodes de formation, en organisme de formation, en CFA et à distance ;
  - D'assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation, d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise.

Le tuteur d'un stagiaire a pour missions :

- De faire acquérir ou développer les compétences définies pour la période de formation en milieu professionnel ou du stage ;
- De suivre les activités confiées au stagiaire en fonction des objectifs de formation et des compétences à acquérir ;
- Et d'assurer l'encadrement et suivi du stagiaire en relation avec l'enseignant référent de l'établissement d'enseignement.

#### **12-2.4.2**

##### **La formation et la certification des «maîtres d'apprentissages» et «tuteurs»**

Les maîtres d'apprentissage et tuteurs dans le cadre du contrat de professionnalisation bénéficient d'une formation à l'exercice de leurs fonctions, financée par l'Opcommerce.

L'annexe 3 du présent titre précise le parcours de formation du tuteur et maître d'apprentissage.

Les partenaires sociaux signataires demandent à la CPNE de suivre les travaux interprofessionnels qui pourraient s'engager pour la création d'une formation de tuteur et maître d'apprentissage.

Ils encouragent la reconnaissance par la «certification des compétences de maître d'apprentissage» telle qu'elle est prévue par les mesures légales et réglementaires dans l'arrêté du 17 décembre 2018.

Il est par ailleurs rappelé qu'en application de l'article L. 5151-9 du code du travail, l'activité de maître d'apprentissage, recensée au titre du compte d'engagement citoyen, permet d'acquérir des droits comptabilisés en euros, inscrits sur le compte personnel de formation.

#### **Article 12-3**

##### **Le développement des compétences**

Dans le contexte de mutation rapide et profonde que connaît la branche les signataires de l'accord rappellent l'importance du développement des compétences et de la formation professionnelle à la fois pour l'employabilité et la montée en compétences des salariés.

Les signataires invitent les entreprises à utiliser tous les dispositifs d'information, d'orientation et de formation professionnelle, en complément de leur investissement dans la formation, notamment dans le cadre du plan de développement des compétences.

De plus, eu égard aux enjeux que représentent les compétences pour la compétitivité des entreprises et aux enjeux sociétaux liés à la prévention des risques de précarité et de désinsertion professionnelle, les partenaires sociaux invitent les entreprises de la branche à mettre en place des parcours professionnels spécifiques afin de maintenir l'employabilité et de prévenir les risques de chômage.

#### **12-3.1**

##### **L'orientation et l'évolution professionnelle : outils et dispositifs**

#### **12-3.1.1**

##### **Le Conseil en évolution professionnelle (CEP)**

Le conseil en évolution professionnelle permet à tout actif, quel que soit son statut, de faire le point sur sa situation professionnelle et, le cas échéant, élaborer, formaliser et mettre en œuvre une stratégie visant l'évolution professionnelle et sécuriser son parcours professionnel.

Toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle.

Dans le cadre de l'entretien professionnel prévu à l'article 12-3.1.2 de la présente convention collective le salarié est informé sur le conseil en évolution professionnelle

#### **12-3.1.2**

##### **L'entretien professionnel**

L'article 12-3.1.2 est constitué de l'article 2 de l'avenant 79 du 16 octobre 2019 relatif au compte personnel de formation et d'entretien professionnel, dont la numérotation des sous-articles est adaptée en conséquence : le 12-11.1 «Objet de l'entretien professionnel» issu dudit avenant devient le § a) de l'article 12-3.1.2 ; le 12-11.2 Périodicité de l'entretien professionnel et modalités d'appréciation du parcours professionnel du salarié» en devient le § b).

#### **12-3.1.3**

##### **Le bilan de compétences**

Les actions de bilan de compétences ont pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences profes-

---

sionnelles et individuelles, ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations, afin de définir un projet professionnel ou un projet de formation.

Il est rappelé, conformément à l'article 10-2.1.1 de la CCN, que chaque salarié, après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 52<sup>ème</sup> anniversaire, bénéficie, 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. Les signataires complètent ces dispositions en précisant que l'entreprise examinera avec le salarié concerné la possibilité de réaliser le bilan de compétences pendant le temps de travail.

Les actions de bilan de compétences sont prises en charge dans les conditions applicables au dispositif de formation mobilisé.

Un bilan de compétences peut être préconisé à l'occasion d'un conseil en évolution professionnelle (CEP). Les attentes sont définies conjointement par le bénéficiaire et son conseiller CEP, en lien avec le prestataire de bilan de compétences.

#### **12-3.1.4**

##### **La VAE - Validation des acquis de l'expérience**

La VAE permet à toute personne engagée dans la vie active de valider les acquis de son expérience notamment professionnelle, par l'obtention d'une certification enregistrée au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).

Les signataires du présent accord renouvellent leur volonté de promouvoir les démarches de validation des acquis de l'expérience. Dans ce cadre, toutes les actions et expérimentations visant à développer le recours à la VAE, notamment dans le cadre du partenariat avec l'éducation nationale, l'enseignement agricole et l'enseignement supérieur, sont encouragées.

Les partenaires sociaux rappellent que la CPNE a également prévu la possibilité pour les salariés de la branche de faire valider les acquis de leur expérience afin d'obtenir un des CQP qu'elle a créé.

Le salarié peut demander à bénéficier d'un accompagnement à la VAE, dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, dans le cadre :

- Du plan de développement des compétences ;
- De la Pro-A ;
- D'un congé validation des acquis ;
- Du compte personnel de formation.

Pour le congé VAE l'autorisation d'absence est de 24 heures, conformément aux dispositions légales. Celle-ci peut être étendue à 30 heures pour les salariés ayant besoin d'un soutien particulier. L'entreprise procède à l'identification des salariés concernés.

Les actions d'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience sont prises en charge dans les conditions applicables au dispositif de formation mobilisé.

Le salarié désigné pour participer à un jury d'examen ou de VAE informe préalablement son employeur conformément aux dispositions légales et réglementaires. Le salaire de celui-ci est intégralement maintenu en application de l'article L. 3142-13 du code du travail.

#### **12-3.2**

##### **Définition de l'action de formation**

L'action de formation est définie comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel. Elle peut être organisée selon différentes modalités de formation pour acquérir des compétences. Aux enseignements pédagogiques s'ajoutent notamment les dispositifs de positionnement, d'accompagnement, de suivi et d'évaluation de l'action de formation.

L'action de formation peut se dérouler en tout ou partie :

- En présence physique.
- À distance.
- En situation de travail.

Les formations en situation de travail telles qu'elles sont définies par la réglementation constituent une approche pédagogique de formation, permettant le transfert de compétences techniques ou professionnelles. Cet enseignement contribue à l'individualisation des parcours de formation.

Les signataires rappellent le rôle essentiel que jouent les managers dans l'information, l'accompagnement des parcours professionnels et la formation des salariés de l'entreprise, et par conséquent dans les conditions de réussite des politiques de formation. Les managers sont les relais, les acteurs clés, de la sensibilisation et de la formation

---

des équipes. Il convient de les former à leur rôle de formateur et de démultiplicateur, avec en particulier les objectifs pédagogiques suivants : participation à la construction des formations, suivi, animation.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires l'accès à la formation des salariés à l'initiative de l'employeur est assuré en particulier dans le cadre du plan de développement des compétences.

### **12-3.3**

#### **Le plan de développement des compétences**

Le plan de développement des compétences recense les actions de formation mises en place par l'employeur pour ses salariés. Conformément aux dispositions légales et réglementaires, il vise à :

- Assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail.
- Veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

L'employeur peut, dans ce cadre, prévoir des formations qui participent au développement des compétences, y compris numériques, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme, notamment des actions d'évaluation et de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences (certificat CléA).

Les actions de formation mises en œuvre à ces fins sont prévues, le cas échéant, dans le plan de développement des compétences. Elles peuvent permettre d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire national des certifications professionnelles et visant à l'acquisition d'un bloc de compétences.

Le plan de développement des compétences peut prévoir des actions de formation composées d'une ou plusieurs modalités (notamment à distance ou en situation de travail).

Toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires, constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération. Les actions de formation, autres que celles obligatoires mentionnées ci-dessus, constituent également un temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur déroulement au maintien par l'entreprise de la rémunération. Elles peuvent également être réalisées d'un commun accord en tout ou partie hors temps de travail, dans la limite de 70 heures par an et par salarié. Cette modalité peut notamment, dans les conditions définies par le présent article, être proposées aux salariés à temps partiel pour lesquels l'organisation d'un départ en formation peut s'en trouver facilité.

Pour cette formation en dehors du temps de travail :

- L'accord du salarié est obligatoirement formalisé par écrit. Cet accord peut être dénoncé par ce dernier dans un délai de huit jours à compter de sa conclusion. Le refus du salarié de suivre une formation hors temps de travail, dans le cadre du plan de développement des compétences, ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement ;
- Les heures de formation réalisées hors temps de travail font l'objet d'une indemnité conventionnelle équivalente à 50 % du salaire horaire brut de référence, identifiée sur le bulletin de salaire ;
- L'entreprise s'assure, si la formation hors temps de travail se déroule en ligne, que le salarié possède le matériel nécessaire au suivi de la formation ;
- La formation hors temps de travail ne peut constituer la seule modalité de formation dans l'entreprise.

Les partenaires sociaux effectueront le bilan des présentes dispositions relatives à la formation hors temps de travail après deux années d'expérimentation à compter de leur entrée en vigueur.

Les présentes dispositions relatives à la formation hors temps de travail ne concernent pas les salariés en forfaits jours, lesquels, compte tenu de la spécificité de ce forfait, restent régis par les règles de l'article L. 6321-6 du code du travail.

### **12-3.4**

#### **Le compte personnel de formation (CPF)**

L'article 12-3.4. est constitué de l'article 1<sup>er</sup> de l'avenant 79 du 16 octobre 2019 relatif au compte personnel de formation et d'entretien professionnel, dont la numérotation des sous-articles est adaptée en conséquence.

### **12-3.5**

#### **Le projet de transition professionnelle**

#### **12-3.5.1**

##### **Transitions professionnelles à l'initiative du salarié**

À leur initiative, les salariés peuvent entreprendre un projet de transition professionnelle afin de changer de métier ou de profession en mobilisant leurs droits inscrits au compte personnel de formation. Ils bénéficient d'un congé soumis à des conditions d'accès notamment d'ancienneté.

Le projet de transition professionnelle mobilise le CPF du salarié. Le salarié doit s'adresser à l'association Transition

---

Pro de sa région. Il peut se faire accompagner par un conseiller en évolution professionnelle.

Les actions éligibles sont celles du CPF et doivent obligatoirement être certifiantes. Durant le congé octroyé, le salarié bénéficie d'une rémunération, de la prise en charge des frais pédagogiques et des frais annexes.

### **12-3.5.2 Transitions collectives**

Dans le cadre d'un projet de «transitions collectives» les entreprises sont invitées, conformément aux règles qui définissent ce dispositif, à engager une négociation d'un accord type GEPP (gestion des emplois et des parcours professionnels) et à identifier les emplois considérés comme fragilisés au sein de l'entreprise. Un accord type est mis à leur disposition.

Les salariés éligibles à ce dispositif bénéficient d'une prestation de conseil en évolution professionnelle.

Les entreprises de la branche pourront également être amenées à recruter des salariés venant d'autres secteurs économiques et bénéficiant d'une formation dans le cadre d'une transition collective. Les métiers en tension dans la branche sont particulièrement visés par ces reconversions et recrutements.

La branche, en s'appuyant sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualification de branche et avec le soutien de l'Opcommerce, peut permettre :

- D'identifier les métiers porteurs (en tension de recrutement et/ou stratégiques à court et moyen terme) pour les potentielles passerelles/reconversions professionnelles dans les bassins d'emploi ;
- De repérer les entreprises en besoin de recrutement et les métiers concernés ;
- De faciliter la connaissance de ces métiers par les salariés dont les emplois sont menacés en lien avec les entreprises du bassin concerné.

### **12-3.6 Accès des demandeurs d'emploi aux emplois de la branche**

La préparation opérationnelle à l'emploi, qu'elle soit collective ou individuelle, permet à un ou plusieurs demandeurs d'emploi ou salariés recrutés selon des modalités définies par le code du travail de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi.

Les partenaires sociaux identifient la préparation opérationnelle à l'emploi comme dispositif d'accès à l'emploi et d'insertion au sein de la branche.

En effet, la préparation opérationnelle à l'emploi, lorsqu'il s'agit de POE collective (POEC) permet à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper des emplois dits en tension qui figurent sur la liste établie par la branche, et lorsqu'il s'agit de POE individuelle (POEI) forme un candidat aux spécificités d'une entreprise.

Elle permet aux employeurs devant faire face à une pénurie de profils, notamment pour des métiers en tension, d'identifier et de former les personnes non immédiatement adaptées à leurs besoins de former et recruter.

La POE est également un moyen pour préparer les jeunes et adultes à un parcours en alternance. En effet, la POE peut être mise en place pour une formation pré-qualifiante préparant à la conclusion d'un contrat de professionnalisation ou un contrat d'apprentissage.

La POEI est pilotée et financée par Pôle Emploi. La POEC est financée par l'Opcommerce avec les fonds reçus de l'État dans le cadre du plan d'investissement dans les compétences (PIC) et plans régionaux d'investissement dans les compétences (PRIC) issus de la contribution unique à la formation professionnelle.

## **Article 12-4 Les certifications professionnelles de branche**

Les signataires rappellent leur engagement à construire et faire vivre au sein de la branche un système de certifications professionnelles adapté aux évolutions de l'emploi, répondant aux besoins des salariés et des entreprises. Cet engagement joue un rôle essentiel au regard des enjeux de qualification des salariés, pour leur employabilité et leur mobilité professionnelle au travers de la reconnaissance des compétences acquises, mais également pour renforcer durablement la compétitivité des entreprises.

Ils sont également tout particulièrement attentifs à l'accès au socle de connaissance et de compétences professionnelles à travers les certifications CléA.

### **12-4.1 Le socle de connaissances et de compétences professionnelles**

Le socle de connaissances et de compétences professionnelles adopté par les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel et repris par le décret n° 2015-172 du 13 février 2015 est constitué de l'ensemble des connaissances et des compétences qu'il est nécessaire de maîtriser pour faire face aux évolutions prévisibles de l'emploi et notam-

---

ment pour suivre les formations qui sont nécessaires pour l'évolution professionnelle. Le certificat CléA est issu de ce socle.

L'article D. 6113-30 du code du travail dispose que le socle de connaissances et compétences professionnelles comprend :

- La communication en français ;
- L'utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique ;
- L'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique ;
- L'aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe ;
- L'aptitude à travailler en autonomie et réaliser un objectif individuel ;
- La capacité à apprendre à apprendre tout au long de la vie ;
- La maîtrise des gestes et postures et le respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires.

Les partenaires sociaux de la branche considèrent que ces connaissances et compétences sont importantes pour favoriser l'employabilité des personnes et la sécurisation de leur parcours professionnel.

Ils insistent également sur l'utilité du « socle » dans le cadre de la vie sociale, civique et culturelle de l'individu et son insertion sociale.

Conformément aux souhaits exprimés par les partenaires sociaux en 2014, la CPNE a contextualisé le socle interprofessionnel en fonction de l'environnement professionnel des salariés de la branche, en préservant son caractère transversal. La CPNE a également mis en place l'organisation nécessaire (notamment en termes d'outils et de procédures) pour délivrer cette certification, au bénéfice des salariés de la branche.

Au certificat CléA s'ajoute une certification, CléA numérique, ayant pour objet l'acquisition des connaissances et des compétences relatives aux usages fondamentaux du numérique au sein d'un environnement de travail. Ce module permet l'acquisition et l'exploitation de l'information, la prise en compte des principes de la sécurité numérique et la gestion collaborative des projets.

Le socle de connaissances et de compétences professionnelles est éligible au plan de développement des compétences, à la Pro-A, au projet de transition professionnelle, au compte personnel de formation et à ses abondements. Ces dispositifs de formation peuvent, lorsque la réglementation le permet, s'articuler entre eux.

#### **12-4.2**

##### **Les certifications de branche**

Les partenaires sociaux signataires ont, depuis 1996, développé l'offre de CQP notamment sur les métiers en tension dans la branche. Ils souhaitent poursuivre et développer leur politique de certification, afin de répondre aux enjeux et aux besoins en compétences identifiés, et permettre aux salariés de la branche d'attester et de valoriser leurs connaissances, leurs compétences et leurs expériences.

Ils tiennent à partager les objectifs de leur politique de certification :

- Permettre aux salariés de la branche, notamment les salariés peu qualifiés, d'acquérir une certification reconnue ;
- Accompagner l'évolution des métiers et de leurs conditions d'exercice ;
- Reconnaître la polycompétence ;
- Renforcer l'attractivité des métiers et du secteur ;
- Accompagner les parcours d'évolution professionnelle et de promotion interne.

#### **12-4.2.1**

##### **Les Certificats de Qualification Professionnelle (CQP)**

Les partenaires sociaux signataires rappellent leur attachement au dispositif de certification de branche et régulièrement adapté aux évolutions des métiers et des compétences. Plus de 30 000 salariés ont été certifiés depuis sa création.

Le Certificat de Qualification Professionnelle de branche est une certification professionnelle reconnue, créée, mise à jour, et délivrée par la CPNE, reconnaissant les compétences détenues par un salarié, acquises par la formation ou par l'expérience professionnelle.

Il est composé de blocs de compétences, chacun d'entre eux pouvant être évalué et validé indépendamment des autres. Cette architecture rend possible l'acquisition du CQP dans une logique dynamique de parcours, sur des périodes plus ou moins longues.

Certains blocs de compétences sont communs à plusieurs CQP de la branche, permettant ainsi l'acquisition de plusieurs certifications, à travers des parcours individualisés.

---

La CPNE est chargée de poursuivre les travaux menés depuis 1996, en faisant le point régulièrement sur l'adaptation des référentiels et des CQP aux besoins des entreprises et des salariés. La CPNE doit également adapter ceux-ci aux exigences légales et réglementaires issues de la loi du 5 septembre 2018.

La CPNE, en lien avec l'Opcommerce, doit travailler sur la transférabilité des compétences acquises avec d'autres certifications, titres et diplôme, en recherchant par exemple des équivalences de blocs de compétences.

L'accès aux CQP par la Validation des acquis de l'expérience doit être facilité pour les salariés ayant une ancienneté suffisante.

Les partenaires sociaux encouragent le recours aux CQP, mais également aux CQPI (certificats de qualification professionnelle interbranches) que la branche met en œuvre dans une logique de transférabilité et de reconnaissance allant au-delà de la branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire et adhérent à la charte CQPI (Certificats de Qualification Professionnelle Inter-industries), depuis l'adoption du CQPI Agent Logistique au sein de la branche.

La CPNE réalise tous les ans un bilan des dossiers de CQP, examinés et validés, intégré au rapport de branche.

#### **12-4.3.2**

##### **Autres certifications de branche**

Les partenaires sociaux demandent à la CPNE d'étudier l'opportunité de créer des certifications de branche notamment dans le cadre du répertoire spécifique des certifications et habilitations (RS) de la Commission de la certification professionnelle.

#### **Article 12-5**

##### **Le financement de la formation professionnelle**

#### **12-5.1**

##### **L'Opcommerce - OPCO de la branche**

L'Opcommerce, opérateur de compétences de la branche créé par l'accord national du 11 décembre 2018 et agréé par l'arrêté du 29 mars 2019 assure les missions qui lui sont conférées, conformément à la réglementation en vigueur, pour les entreprises et les salariés de la branche.

La Section paritaire professionnelle, conformément aux statuts de l'Opcommerce, travaille en concertation avec la CPNE de la branche.

#### **12-5.2**

##### **Contributions des entreprises au financement de la formation professionnelle**

#### **12-5.2.1**

##### **Rappel des obligations des entreprises**

Tout employeur concourt chaque année, au développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage par :

**1°** Le financement direct des actions de formation de leurs salariés ;

**2°** Le versement de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance composée de la taxe d'apprentissage et de la contribution à la formation professionnelle ;

**3°** Le versement de la contribution supplémentaire à l'apprentissage pour les entreprises de 250 salariés et plus qui n'accueillent pas 5 % de leur effectif annuel moyen en contrats favorisant l'insertion professionnelle ou dont l'effectif annuel moyen est inférieur au seuil défini à l'article 1609 quinquies du code général des impôts dans sa rédaction en vigueur à la date de la signature du présent accord ;

**4°** Le versement de la contribution dédiée au financement du compte personnel de formation, dont le taux est fixé à 1 %, pour les titulaires d'un contrat à durée déterminée.

#### **12-5.2.2**

##### **Particularités de la taxe d'apprentissage**

Le taux de droit commun de la taxe d'apprentissage est de 0.68 % de la masse salariale. L'Alsace Moselle bénéficie d'un régime dérogatoire avec un taux à 0.44 % de la masse salariale.

À la date de la signature du présent accord la taxe d'apprentissage se décompose de la manière suivante :

— Une part égale à 87 % du produit de la taxe d'apprentissage mentionnée à l'article 1599 ter A du code général des impôts est destinée au financement de l'apprentissage et est versée à l'URSSAF. Pour satisfaire à cette obligation de financement, une entreprise qui dispose d'un service de formation dûment identifié, accueillant ses apprentis, peut déduire un pourcentage, fixé par décret, de la fraction de la taxe d'apprentissage.

L'entreprise peut aussi déduire de cette même fraction de financement les versements destinés à financer le développement d'offres nouvelles de formations par apprentissage, lorsque ces dernières servent à former un ou plusieurs

---

apprentis de cette même entreprise, dans des conditions de mise en œuvre et sous réserve d'un plafonnement fixé par décret.

— Le solde, soit 13 % du produit de la taxe d'apprentissage due, est destiné à des dépenses libératoires effectuées par l'employeur. Les déductions et subventions sont directement faites par l'entreprise sans aucune intermédiation.

### **12-5.3**

#### **Versement des contributions**

Les entreprises de la branche acquittent la contribution unique à la formation et à l'apprentissage conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

La loi du 5 septembre 2018 a prévu que les contributions formation professionnelle et taxe d'apprentissage composant la contribution unique sont recouvrées, à l'exception de 13 % de la taxe d'apprentissage par les URSSAF (Unions pour le recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales).

Par dérogation au principe défini ci-dessus, jusqu'à la date d'entrée en vigueur de l'ordonnance de transfert de la collecte de la contribution relative à la formation professionnelle et à l'apprentissage et de la contribution relative au financement du compte personnel de formation aux URSSAF, les contributions sont versées à l'Opcommerce. Ce versement est effectué à l'exception du solde, 13 % de la taxe d'apprentissage conformément à la réglementation en vigueur à la date de signature de ce présent accord.

### **Article 12-6**

#### **La gouvernance**

#### **12-6.1**

##### **La commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE)**

Le fonctionnement ainsi que les missions de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) sont définis au titre IX de la présente convention.

#### **12-6.2**

##### **La section paritaire professionnelle (SPP)**

La SPP, dont l'existence est prévue par l'acte de constitution de l'Opcommerce, assure le lien entre la CPNE et l'Opcommerce. Elle est chargée de proposer au conseil d'administration de celui-ci les orientations, priorités de formation et conditions de prise en charge des actions de formation pour la branche.

Pour mener à bien ses missions, elle suit régulièrement les engagements financiers des enveloppes mutualisées (alternance, plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés), et analyse les données quantitatives et qualitatives fournies par l'OPCO. La SPP peut demander à ce dernier, toutes informations utiles à son appréciation et à la formulation de ses recommandations.

Elle transmet ses recommandations à la CPNE de la branche et au conseil d'administration de l'Opcommerce, afin de permettre la prise de décisions de ces instances.

La CPNE peut émettre le vœu de définir un budget réservé à l'investissement des CFA ainsi que ses conditions d'attribution. La SPP, par délégation du conseil d'administration de l'OPCO, propose les modalités de répartition de cette enveloppe.

#### **12-6.2.1**

##### **Composition de la SPP**

La SPP compte un nombre égal de représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs.

Chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche désigne, à cet effet, un titulaire et un suppléant parmi ses représentants au sein de la CPNE. Le collège employeur comporte le même nombre total de représentants, également issus de la CPNE.

Le mandat est d'une durée de deux ans.

Le président et le vice-président de la CPNE assurent respectivement la vice-présidence et présidence de la SPP. En cas d'empêchement du président pour une réunion, la présidence de la réunion est assurée par le vice-président.

En cas de vacance de la présidence ou de la vice-présidence, ou d'absence de plus de six mois, le collège concerné procède à la désignation d'un nouveau président ou vice-président. Il assure cette mission jusqu'à la fin du mandat en cours.

Les réunions de la SPP peuvent se dérouler à distance selon les mêmes modalités que celles définies à l'article 9-4.

Les décisions de la SPP sont prises selon les mêmes modalités que celles prises au sein de la CPNE.



---

### **12-6.2.2 Réunions de la SPP**

La SPP se réunit au moins trois fois par an, avant la CPNE.

### **Article 12-7**

#### **Les partenariats de la branche en faveur de la promotion de ses métiers et de ses priorités en matière de formation**

##### **12-7.1**

##### **Le partenariat avec les systèmes éducatifs**

Les signataires rappellent leur attachement aux filières de diplômes de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de l'Enseignement agricole répondant aux besoins de la branche.

Ils confirment leur volonté de poursuivre le partenariat avec les ministères concernés, dans un cadre restant à définir, permettant à la branche de participer à l'amélioration et à la promotion des formations technologiques et professionnelles initiales, notamment l'apprentissage.

Les partenaires sociaux soulignent également la nécessité de travailler ensemble au sein des différentes commissions professionnelles consultatives (CPC), afin de permettre une adaptation des diplômes aux évolutions et aux besoins des entreprises de la branche et de leurs salariés.

La CPNE est régulièrement informée des travaux des CPC au sein desquelles la profession est représentée tout particulièrement la CPC «commerce».

##### **12-7.2**

##### **Le développement de partenariats régionaux**

La branche souhaite être associée à l'élaboration et à l'exécution des contrats de plans régionaux de développement des formations et de l'orientation professionnelles visés à l'article L. 214-13 I du code de l'éducation.

Les partenaires sociaux signataires entendent également développer des partenariats au niveau de certaines régions stratégiques identifiées par la CPNE, notamment par la conclusion de contrats d'objectifs territoriaux visant au développement coordonné des différentes voies de formation professionnelle initiale et continue, et de contrats d'objectifs et de moyens permettant le développement de l'apprentissage.

Ils en confient le pilotage, la mise en œuvre et le suivi à la CPNE qui pourra s'appuyer pour cela sur les travaux de son Observatoire, notamment sur ses études régionales, et sur les délégations territoriales de l'OPCO de branche.

Enfin, les signataires demandent aux représentants de la branche membres d'instances régionales (telles que les CREFOP) de porter, aussi souvent que possible, les priorités et les besoins de la branche en matière d'emploi et de formation, afin de permettre notamment une réponse adaptée aux spécificités des territoires.

##### **12-7.3**

##### **Autres partenariats pour la promotion des métiers et l'insertion dans la branche**

Les signataires encouragent les partenariats nationaux et régionaux de la branche avec des organismes et structures chargés de l'information et de l'orientation professionnelle (dans le cadre du conseil en évolution professionnelle notamment), dès lors qu'ils sont de nature à permettre une meilleure information sur les métiers de la branche et à faciliter l'insertion professionnelle dans le secteur. Ils en confient le pilotage, la mise en œuvre et le suivi à la CPNE.

#### **Annexe 1 - Mission du tuteur ou maître d'apprentissage d'un salarié en contrat en alternance**

Le tuteur ou le maître d'apprentissage est un professionnel volontaire et motivé pour s'impliquer dans sa mission. Il contribue à la réussite de la formation de l'alternant dans l'entreprise, tant en termes de certification que d'intégration.

Il a pour mission d'accueillir, d'accompagner l'alternant et de faciliter son acquisition de compétences. Il veille à son parcours et à sa progression dans le temps. Il coordonne son action avec l'ensemble de l'équipe tutorale qui peut intervenir.

Il bénéficie d'une formation spécifique. Il dispose du temps nécessaire à l'accomplissement de sa mission.

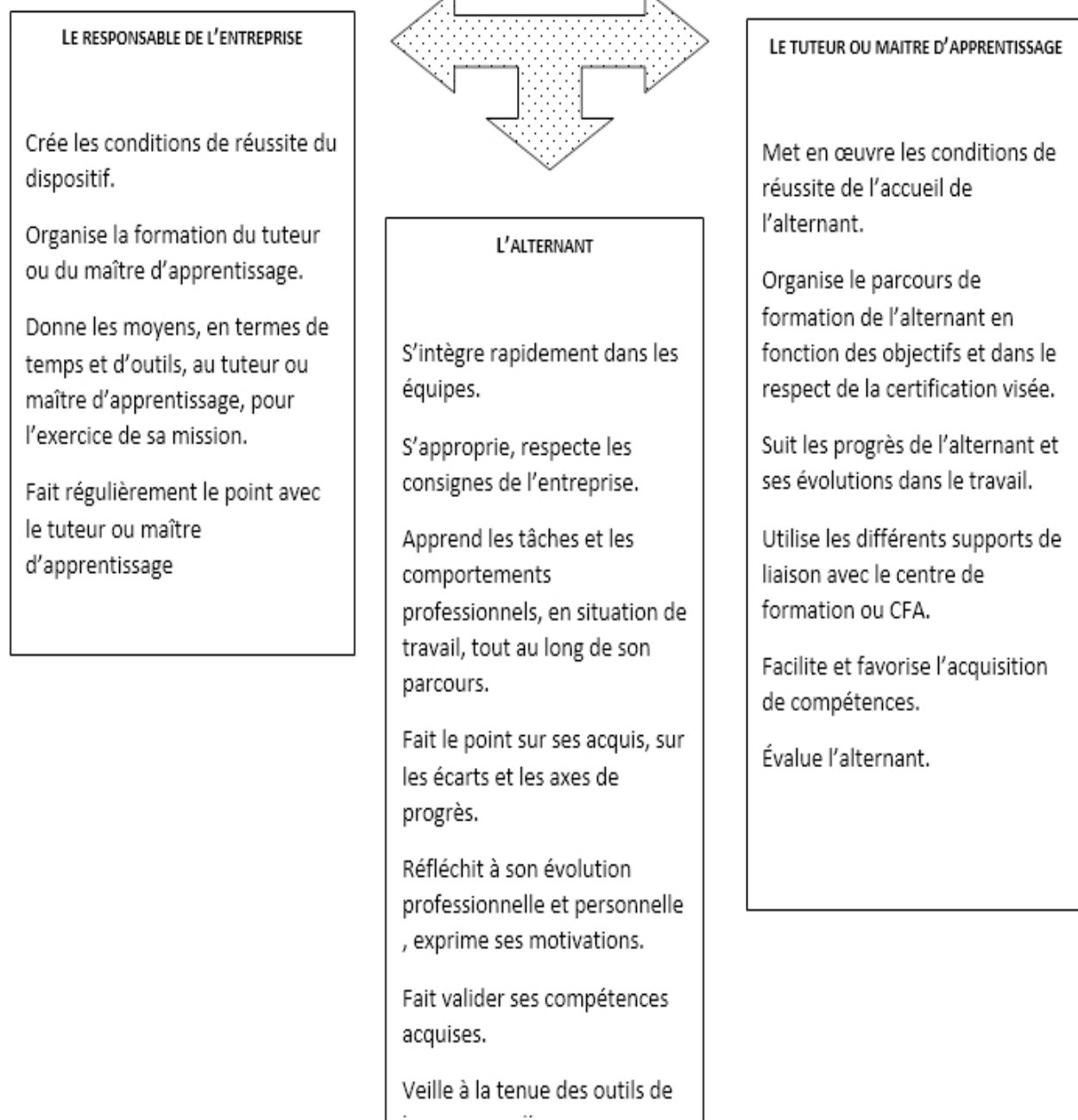
Étapes du parcours de l'alternant	Missions du tuteur - Maître d'apprentissage
1. Réussir l'accueil	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Préparer l'arrivée de l'alternant (documents à lui remettre, informations à lui communiquer, personnes à lui présenter ...).</li> <li>• Accueillir - Guider - Renseigner (horaires, plan d'accès ...) - Faire visiter.</li> <li>• Présenter l'entreprise et son environnement.</li> <li>• Présenter l'alternant, sa place et ses activités aux autres membres du personnel.</li> </ul>
2. Organiser les activités, dans le respect du référentiel de certification visée	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Définir et planifier les activités à confier à l'alternant, dans le respect des objectifs de sa formation, en utilisant les différents outils mis à disposition (fiches de liaison avec l'organisme de formation, guides)</li> <li>• Aider l'alternant à la compréhension du travail.</li> <li>• Guider l'alternant dans l'exécution du travail.</li> <li>• Expliquer les critères de réussite pour l'entreprise.</li> </ul>
3. Suivre les progrès et les évolutions dans le travail	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apprécier les résultats, les écarts, les points d'amélioration et les axes de progrès.</li> <li>• Faire le point sur les acquis professionnels, avec l'alternant et avec l'ensemble des collaborateurs concernés.</li> <li>• Être en lien avec le référent alternant de l'organisme de formation ;</li> <li>• Participer aux réunions organisées par l'organisme de formation ou l'organisme de formation CFA.</li> <li>• Utiliser les documents de liaison.</li> </ul>
4. Faciliter et favoriser l'acquisition de compétences	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Définir un plan d'actions pour mettre en place les ajustements nécessaires, les axes de progrès.</li> <li>• Faire le point sur la motivation de l'alternant.</li> </ul>
5. Évaluer	Évaluer les acquis de l'alternant et faire un bilan de ses résultats.

## Annexe 2 - Engagements mutuels liés à un contrat en alternance

Le document d'engagement mutuel concerne le responsable de l'entreprise, les salariés de l'entreprise désignés comme tuteurs ou maîtres d'apprentissage de l'alternant sous contrat en entreprise, et l'alternant.

Les trois signataires de ce document s'engagent à le respecter.

Cet engagement favorisera l'accueil, le parcours d'intégration et de formation, l'accompagnement, l'évaluation de l'alternant, au service de la réussite de l'intégration durable de l'alternant dans l'entreprise, et de sa réussite aux conditions de validation de la certification visée.



### **Annexe 3 - Formation du tuteur ou maître d'apprentissage d'un salarié en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation**

<p>Objectifs pédagogiques</p> <p>À l'issue de sa formation, le tuteur ou maître d'apprentissage sera capable :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• D'accueillir l'alternant et de lui présenter le fonctionnement de l'entreprise et de l'équipe»</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De mettre en place une organisation adaptée à la réalisation des actions et au suivi pédagogique de l'alternant, en fonction de la certification visée (diplôme, CQP) ...</li> <li>• D'identifier les caractéristiques majeures du dispositif utilisé (contrat de professionnalisation ou d'apprentissage)</li> <li>• De coordonner son action avec l'ensemble des salariés de l'entreprise concernés par les apprentissages (savoir, savoir-faire et savoir être) de l'alternant, <ul style="list-style-type: none"> <li>• D'assurer son rôle éducatif dans la transmission des compétences,</li> <li>• De réaliser les actions d'apprentissage sur le poste de travail et au sein de l'établissement,</li> </ul> </li> <li>• D'assurer sa co-responsabilité dans la réussite du dispositif en relation avec l'organisme de formation, en contribuant notamment à l'évaluation des acquis professionnels.</li> </ul>
<p>Éléments de programme</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Présentation des différents dispositifs, de leurs finalité et enjeux.</li> <li>2. Le jeune : profils, attentes, représentations.</li> <li>3. Réussir l'accueil de l'alternant <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les conditions d'accueil : les conditions et les modalités, l'importance de la 1<sup>ère</sup> impression <ul style="list-style-type: none"> <li>• Présentation de l'entreprise : le discours, les points de repère, la visite <ul style="list-style-type: none"> <li>• Faire connaissance</li> <li>• L'intégration et la motivation</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>4. Organiser les activités, en fonction des objectifs pédagogiques <ul style="list-style-type: none"> <li>• Définir les activités à confier de l'alternant, leur progression pédagogique, en fonction des objectifs à atteindre <ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordination avec les autres tuteurs, implication de l'équipe.</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul></li></ol> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La disponibilité : gestion du temps et des priorités, gestion de l'urgence et des aléas, investir du temps pour en gagner ensuite, l'anticipation, la gestion des priorités, importance de l'information transmise, l'écoute préventive <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les ajustements nécessaires en cas de non-respect du planning de l'alternant <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les outils de liaison avec le centre de formation</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>5. Suivre les progrès et les évolutions dans le travail <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'importance de l'écoute <ul style="list-style-type: none"> <li>• Suivi et bilans réguliers, utilisation des documents de suivi</li> <li>• La circulation de l'information</li> </ul> </li> <li>6. Faciliter et favoriser l'acquisition de compétences <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'importance de l'ambiance de travail, l'influence du groupe</li> <li>• La motivation : la reconnaissance des efforts, les encouragements</li> </ul> </li> <li>• Définir un plan d'actions pour mettre en place les ajustements nécessaires, les axes de progrès</li> <li>7. Évaluer <ul style="list-style-type: none"> <li>• Critères d'évaluation</li> <li>• Entretien d'évaluation</li> <li>• L'orientation, l'affectation de l'alternant</li> </ul> </li> </ul> </li></ul>

## Annexe 4 - Liste des principales qualifications professionnelles de la CCN et des certificats de qualification professionnelle pouvant donner lieu à la conclusion de contrats ou de professionnalisation

Les CQP de la branche créés, entre 1995 et 2007, ont ensuite fait l'objet de rénovations, en dernier lieu en 2016. Depuis 2016 les CQP de la branche sont les suivants :

### Commerce-Vente

Code RNCP	Intitulé du CQP	Durée du contrat de professionnalisation et de la Pro-A*
32447	Employé de commerce	6 à 9 mois
32105	Vendeur de produits non alimentaires	9 à 12 mois
* Ces durées sont fixées par délibération de la CPNE.		

### Métiers de bouche et de l'alimentaire

Code RNCP	Intitulé du CQP	Durée du contrat de professionnalisation et de la Pro-A*
32095	Boucher	10 à 18 mois
32093	Boulangier	9 à 12 mois

Code RNCP	Intitulé du CQP	Durée du contrat de professionnalisation et de la Pro-A*
32098	Vendeur fromages	9 à 12 mois
32094	Poissonnier	9 à 12 mois
32096	Caviste	9 à 12 mois
32097	Vendeur fruits et légumes	9 à 12 mois
32092	Vendeur charcuterie	9 à 12 mois
* Ces durées sont fixées par délibération de la CPNE.		

### Animation et management

Code RNCP	Intitulé du CQP	Durée du contrat de professionnalisation et de la Pro-A*
32104	Animateur opérationnel en magasin	9 à 12 mois
32099	Animateur opérationnel en entrepôt	9 à 12 mois
32103	Manager opérationnel en magasin	10 à 12 mois
32100	Management opérationnel en entrepôt	10 à 12 mois
32102	Management opérationnel spécialité gestion d'un point de vente	10 à 12 mois
* Ces durées sont fixées par délibération de la CPNE.		

### Logistique

Code RNCP	Intitulé du CQP	Durée du contrat de professionnalisation et de la Pro-A*
32101	Préparateur de commande	9 à 12 mois
34989	CQPI - Agent logistique	9 à 12 mois
* Ces durées sont fixées par délibération de la CPNE.		

## Annexe 5 - Guide méthodologique pour la conduite de l'entretien professionnel

#### Pourquoi ce guide ?

L'entretien professionnel a pour objet l'examen des perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi, et comporte des informations relatives au conseil en évolution professionnelle, à la validation des acquis de l'expérience, à l'activation du compte personnel de formation du salarié, au crédit annuel résultant des versements de l'employeur et aux abondements qu'il est susceptible de financer en sus de ce versement.

L'entretien professionnel ne se confond pas avec l'entretien d'activité, ou d'évaluation, généralement annuel, ayant pour objet l'évaluation du travail du salarié ; en revanche, afin de faciliter la tenue des entretiens, ceux-ci peuvent avoir lieu à la suite l'un de l'autre.

En application de l'article L. 6315-1 du Code du travail, le salarié est à l'occasion de son embauche informé de l'existence de cet entretien et de sa périodicité

Ce guide a pour objectif de donner des repères pour l'organisation et la conduite de l'entretien professionnel. Chaque entreprise doit pouvoir s'approprier l'outil et l'adapter en fonction de ses caractéristiques et contraintes.

#### Comment organiser l'entretien ?

##### • Salariés concernés et fréquence de l'entretien :

À l'occasion de son embauche, tout salarié est informé qu'il bénéficie en moyenne tous les deux ans d'un entretien professionnel de telle sorte que pour chaque période de six années civiles à compter de son embauche, le salarié puisse bénéficier d'au moins trois entretiens professionnels, espacés d'au moins six mois.

L'entretien est par ailleurs proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue :

- D'un congé de maternité,
- D'un congé parental d'éducation,
- D'un congé de proche aidant,
- D'un congé de solidarité familiale
  - D'un congé d'adoption,
  - D'un congé sabbatique,
- D'une période de mobilité volontaire sécurisée (période d'exercice d'une activité dans une autre entreprise mentionnée à l'article L. 1222-12 du Code du travail),
- D'une période d'activité à temps partiel après une naissance ou une adoption (dans le cadre de l'article L. 1225-47 du Code du travail),
- D'un arrêt maladie d'une durée supérieure à 6 mois (article L. 324-1 du Code de la sécurité sociale),
- À l'issue d'un mandat syndical.

En cas de congé de proche aidant ou de solidarité familiale, un entretien doit également avoir lieu avant le départ.

##### • Formation de l'encadrement à la conduite de l'entretien

Chaque manager sera formé à la conduite de l'entretien professionnel. Les objectifs de cette formation seront les suivants : techniques d'entretien, détection de besoins de formation et des possibilités d'évolution, connaissance des principaux dispositifs de formation et d'accompagnement des parcours d'évolution, connaissance des procédures mises en place dans l'entreprise.

##### • Propositions faites lors de l'entretien

L'entretien professionnel doit donner lieu à la rédaction d'un document, dont une copie est remise au salarié, pouvant permettre notamment la formalisation des propositions émises lors de l'entretien.

L'entreprise peut définir une procédure pour le traitement des propositions issues de l'entretien. Par exemple, l'ensemble des supports ayant servi à l'entretien sont communiqués au service formation/relais RH du magasin, directeur du magasin. Ces propositions peuvent contribuer à la construction du parcours de formation et/ou d'évolution.

#### Questions à aborder lors de l'entretien :

Au cours de l'entretien professionnel, pourront notamment être abordés les points suivants :

- Le point sur les compétences du salarié,
- L'identification des objectifs de professionnalisation qui pourraient être définis pour permettre au salarié d'améliorer ses compétences ou d'en acquérir de nouvelles,
- L'identification des besoins et des aspirations du salarié,
- Les certifications de branche,
- Les souhaits du salarié d'utiliser son compte personnel de formation,
- La certification « socle de connaissances et de compétences professionnelles » - CléA - ainsi que CléA numérique,
- La fonction de tuteur ou de maître d'apprentissage.

## Titre XIII

### Régime de prévoyance des salariés non cadres

*Mod. par Avenant n° 16, 28 sept. 2006, étendu par arr. 15 mars 2007, JO 27 mars, applicable à compter du 1<sup>er</sup> juill. 2007, dès lors que son arrêté d'extension sera publié au JO avant cette date, dans le cas contraire, le 1<sup>er</sup> jour du trimestre civil suivant la publication dudit arrêté d'extension au JO.*

#### Article 13-1

##### Bénéficiaires des garanties

*Mod. par Avenant n° 49, 25 juin 2014, étendu par arr. 27 avr. 2015, JO 13 mai, applicable le 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel<sup>(1)</sup>*

##### (1) Signataires :

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Fédération des entreprises du Commerce et de la Distribution.*

*Syndicat(s) de salariés :*

(Avenant n° 49, 25 juin 2014, étendu) Les bénéficiaires des garanties sont l'ensemble des salariés non cadres ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise, quelle que soit la nature de leur contrat de travail.

(Avenant n° 49, 25 juin 2014, étendu) L'ancienneté est appréciée dans les conditions fixées à l'article 3-13 de la CCN.

(Avenant n° 49, 25 juin 2014, étendu) On entend par salariés non cadres les salariés ne répondant pas aux définitions des articles 4 et 4 bis de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (AGIRC).

Les entreprises disposant d'un régime, dans les conditions définies à l'article L. 911-1 du Code de la sécurité sociale, et garantissant leurs salariés relevant de l'article 36 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 au même titre que les salariés relevant des articles 4 et 4 bis de cette même convention, peuvent ne pas les affilier au régime prévu par le présent titre dès lors qu'ils bénéficient d'un niveau d'indemnisation au moins équivalent apprécié garantie par garantie.

Le droit à garanties est ouvert après un an d'ancienneté dans l'entreprise pour les événements survenant pendant la durée du contrat de travail ; il est également ouvert après la rupture du contrat de travail pendant la durée de versement d'une prestation invalidité servie au titre du présent régime de prévoyance.

### **Article 13-2 Salaire de référence**

Le salaire de référence (SR) pour le calcul des prestations est le salaire plein tarif limité à 4 plafonds de la Sécurité sociale en vigueur à la date de l'évènement ouvrant droit à garantie.

Le salaire plein tarif prévu à l'article 3-12 de la CCN est égal à la rémunération brute perçue par le salarié au cours des douze derniers mois précédant l'arrêt de travail ou le décès.

Pour la rémunération totale, sont considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire habituel de travail, ou de l'horaire en vigueur dans le service si ledit horaire a été modifié, les périodes d'absence pour maladie, accident du travail, maternité.

### **Article 13-3 Garanties décès, invalidité absolue et définitive des salariés non cadres**

*Mod. par Avenant n° 16, 28 sept. 2006, étendu par arr. 15 mars 2007, JO 27 mars*

*Mod. par Avenant rectificatif du 20 déc. 2006 à l'avenant n° 16, 28 sept. 2006, étendu par arr. 21 juin 2007, JO 5 juill.*

*Mod. par Avenant n° 45 bis, 19 déc. 2012, étendu par arr. 22 nov. 2013, JO 1<sup>er</sup> déc., applicable à compter du premier jour du trimestre civil suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension. Toutefois, afin de permettre l'information préalable des ressortissants sur cette date d'entrée en vigueur, si la publication de l'arrêté intervient moins d'un mois avant la fin d'un trimestre civil, l'entrée en vigueur du présent avenant interviendra le premier jour du second trimestre civil suivant la publication. En tout état de cause, il ne peut entrer en vigueur moins d'un mois après celle de l'avenant n° 45 relatif aux minima conventionnels pour 2013.<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FCD.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFDT ;*

*CFE-CGC ;*

*CFTC CSFV.*

### **13-3.1 Décès**

En cas de décès du salarié avant sa mise ou son départ à la retraite, il est versé au(x) bénéficiaire(s) un capital dont le montant est fixé en pourcentage du salaire de référence (SR) :

(Avenant n° 45 bis, 19 déc. 2012, étendu)

Salarié marié, lié par un PACS depuis au moins deux ans, ou vivant depuis deux ans au moins en union libre (concubinage reconnu par acte notarié) :

— Sans enfant à charge : 100 % du SR

— Avec un enfant à charge : 150 % du SR

— Avec deux enfants à charge : 200 % du SR

- 
- Avec trois enfants à charge : 250 % du SR
  - Avec quatre enfants à charge : 300 % du SR
  - Avec cinq enfants à charge : 350 % du SR
  - Avec six enfants à charge : 400 % du SR
  - Par enfant à charge au-delà du sixième : 50 % du SR

Salarié célibataire, veuf ou divorcé et non remarié ni lié par un PACS depuis au moins deux ans ni vivant depuis deux ans au moins en union libre reconnue par acte notarié :

- Sans enfant à charge : 50 % du SR
- Avec un enfant à charge : 100 % du SR
- Avec deux enfants à charge : 150 % du SR
- Avec trois enfants à charge : 200 % du SR
- Avec quatre enfants à charge : 250 % du SR
- Avec cinq enfants à charge : 300 % du SR
- Avec six enfants à charge : 350 % du SR
- Par enfant à charge au-delà du sixième : 50 % du SR

Dans le cadre du capital décès, la notion d'enfant à charge s'entend au sens du Code général des impôts (enfants à charge pour l'imposition sur le revenu).

Double effet :

En cas de décès du conjoint non remarié survenant postérieurement ou simultanément au décès du salarié assuré, les enfants initialement à la charge de l'assuré et encore à charge du conjoint lors du décès de ce dernier, reçoivent par parts égales entre eux un capital égal au capital garanti sur la tête du salarié assuré, y compris les majorations éventuelles pour enfants à charge.

### **13-3.2**

#### **Invalidité absolue et définitive**

Le salarié en situation d'invalidité absolue et définitive peut demander à bénéficier du capital décès par anticipation. Est considéré en situation d'invalidité absolue et définitive le salarié reconnu par la Sécurité sociale comme définitivement inapte à toute activité professionnelle et percevant à ce titre, soit une rente d'invalidité 3<sup>ème</sup> catégorie, soit une rente d'incapacité permanente et totale pour accident du travail majorée pour recours à l'assistance d'une tierce personne.

Le versement du capital au titre de l'invalidité absolue et définitive met fin à la garantie décès.

### **13-3.3**

#### **Risques exclus**

Ne donnent pas lieu à garantie et n'entraînent aucun paiement à la charge de l'organisme assureur, en cas de décès/invalidité absolue et définitive :

- les conséquences d'une guerre ou d'une guerre civile, française ou étrangère ; de la désintégration du noyau atomique ;
- les conséquences d'accidents ou maladies dus aux effets directs ou indirects d'explosion, de chaleur ou de radiations provenant d'une transmutation du noyau de l'atome, telles que par exemple la fission, la fusion, la radioactivité, ou du fait de radiations provoquées par l'accélération artificielle de particules atomiques.

### **13-3.4**

#### **Dévolution du capital décès**

À défaut de désignation expresse ou en cas de décès des bénéficiaires désignés survenu antérieurement à celui du salarié, le capital est versé dans l'ordre de préférence suivant :

- au conjoint non séparé judiciairement de corps ni divorcé,
- à défaut, au partenaire lié par un Pacte Civil de Solidarité (PACS), ou à défaut au concubin reconnu par acte notarié,
- à défaut, aux enfants du salarié, par parts égales,
- à défaut, aux pères et mères, par parts égales,
- à défaut, aux autres héritiers du salarié, par parts égales.

(Avenant n° 45 bis, 19 déc. 2012, étendu) Toutefois, quel que soit le bénéficiaire désigné, en cas d'enfant(s) à charge, la part de capital décès correspondant à la différence entre le capital dû et le capital qui aurait été dû sans



---

enfant à charge, est versée, par parts égales entre eux, directement à ceux-ci s'ils sont majeurs, ou à la personne qui en assume la charge effective s'ils sont mineurs.

#### **Article 13-4 Frais d'obsèques**

*Mod. par Avenant n° 40, 30 nov. 2011, étendu par arr. 22 nov. 2013, JO 1<sup>er</sup> déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2012<sup>(1)</sup>*

##### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Fédération des entreprises du commerce et de la distribution.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FS CFTD ;*

*CFE-CGC ;*

*CFTC CSFV.*

Pour faire face aux frais d'obsèques du salarié assuré, la personne qui les a pris en charge percevra une indemnité égale à un plafond mensuel de sécurité sociale en vigueur à la date du décès, dans la limite des frais réellement acquittés, sur justificatifs à produire.

#### **Article 13-5 Garanties rente éducation**

##### **13-5.1**

##### **Montant de la rente éducation**

En cas de décès du salarié, les enfants à charge perçoivent une rente dans les conditions suivantes :

- 4 % du salaire de référence pour les enfants âgés de moins de 11 ans,
- 6 % du salaire de référence pour les enfants âgés de 11 ans à moins de 18 ans,
- 9 % du salaire de référence pour les enfants âgés de 18 ans à moins de 26 ans en cas de poursuite d'études ou autres cas définis ci-après.

La rente est viagère pour les enfants handicapés.

##### **13-5.2**

##### **Définition de l'enfant à charge**

Sont considérés comme enfants à charge, indépendamment de la position fiscale :

- les enfants à naître ;
- les enfants nés viables ;
- les enfants recueillis - c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du concubin ou du partenaire lié par un Parcours - 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.

Sont également considérés comme enfants à charge au moment du décès du salarié, les enfants du salarié, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs ou reconnus :

- jusqu'à leur 18<sup>ème</sup> anniversaire, sans condition,
- jusqu'à leur 26<sup>ème</sup> anniversaire, sous condition, soit :
  - poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel,
  - être en apprentissage,
  - 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 et 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,
  - être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrit auprès de l'ANPE comme demandeur d'emploi ou stagiaire de la formation professionnelle,
  - être employé dans un centre d'aide par le travail en tant que travailleur handicapé,
- sans limitation de durée en cas d'invalidité de l'enfant avec son 26<sup>ème</sup> anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> catégorie de la Sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidité civil, sous réserve d'être âgé de moins de 26 ans à la date de décès du parent salarié.

---

### **13-5.3**

#### **Risques exclus**

Les risques exclus sont ceux définis dans l'article 13-3.3.

### **Article 13-6**

#### **Garantie invalidité des salariés non cadrés**

*Mod. par Avenant n° 69, 14 déc. 2018, étendu par arr. 3 déc. 2019, JO 11 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2019<sup>(1)</sup>*

##### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FCD.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFTC CSFV ;*

*FNAA CFE CGC ;*

*FS CFDT.*

En cas d'invalidité du salarié survenue postérieurement à la date d'admission dans le présent régime de prévoyance invalidité, réputée permanente consécutive à une maladie ou à un accident, ou en cas d'incapacité permanente consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, le salarié perçoit les prestations suivantes :

— (Avenant n° 69, 14 déc. 2018, étendu) Pour une invalidité de 1<sup>ère</sup> catégorie ou une incapacité permanente dont le taux est compris entre 33 et 66 %, le montant de la rente est égal à 42 % du salaire de référence, sous déduction des prestations brutes de la sécurité sociale ;

— pour une invalidité de 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> catégorie ou une incapacité permanente dont le taux est supérieur à 66 %, le montant de la rente est égal à 65 % du SR, sous déduction des prestations brutes versées par la Sécurité sociale.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la Sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu, salaire à temps partiel ou un quelconque revenu de substitution, ne pourra conduire le salarié à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Le service des rentes est maintenu sous réserve du versement des prestations de la Sécurité sociale et s'arrête à la date de liquidation de la pension vieillesse au titre de l'inaptitude.

Lorsque le régime de la Sécurité sociale réduit ses prestations, les prestations complémentaires versées sont réduites à due concurrence.

### **Article 13-7**

#### **Suspension des garanties**

Les garanties de prévoyance prévues par le présent régime sont suspendues en cas de périodes non rémunérées, sauf lorsque le salarié est en état d'incapacité de travail pour maladie ou accident reconnus par la Sécurité sociale. Les dates de début et de fin de période non rémunérée doivent être signalées à l'organisme assureur, à la diligence et sous la responsabilité de l'employeur, dans un délai de 15 jours. Toutefois, l'ensemble des garanties peut, à la demande du souscripteur, être maintenu, moyennant cotisation, à titre individuel et facultatif, au personnel sans solde et ce, pour toute la durée du congé sans solde.

### **Article 13-8**

#### **Revalorisation des prestations**

Les rentes versées en cas d'invalidité sont revalorisées annuellement sur la base de l'évaluation du point ARRCO. Pour la rente éducation, les coefficients et la périodicité des revalorisations à appliquer aux prestations en cours de service sont fixés par le Conseil d'Administration de l'Union-OCIRP.

### **Article 13-9**

#### **Cotisations**

*Mod. par Avenant n° 40, 30 nov. 2011, étendu par arr. 22 nov. 2013, JO 1<sup>er</sup> déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2012<sup>(1)</sup>*

##### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Fédération des entreprises du commerce et de la distribution.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FS CFDT ;*

*CFE-CGC ;*

*CFTC CSFV.*

*Mod. par Avenant n° 45 bis, 19 déc. 2012, étendu par arr. 22 nov. 2013, JO 1<sup>er</sup> déc.<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Fédération des entreprises du commerce et de la distribution.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFDT ;*

*CFE-CGC ;*

*CFTC CSFV.*

*Mod. par Avenant n° 69, 14 déc. 2018, étendu par arr. 3 déc. 2019, JO 11 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2019<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FCD.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFTC CSFV ;*

*FNAA CFE CGC ;*

*FS CFDT.*

(Avenant n° 69, 14 déc. 2018, étendu)

La cotisation globale est fixée à 0,56 %.

Garanties	Taux de cotisations
Décès - invalidité absolue et définitive (3 <sup>ème</sup> catégorie)	0,13
Frais d'obsèques	0,01
Rente éducation	0,04
Invalidité	0,38
Taux global	0,56

La cotisation globale de 0,56 % sur les tranches 1 et 2, limitée à 4 plafonds de sécurité sociale, est financée à raison de 0,31 % par l'employeur et de 0,25 % par le salarié.

La répartition de la cotisation globale est susceptible de modification ultérieure, en particulier en cas de modification des garanties ou du financement de la reprise des risques en cours.

Les salariés non cadres cotisent au régime de prévoyance lorsqu'ils ont atteint un an d'ancienneté dans l'entreprise. Les cotisations sont dues à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois au cours duquel ils atteindront un an d'ancienneté.

**Article 13-10**

**Reprise des risques en cours**

**13-10.1**

Dans le cadre de la garantie invalidité, sont repris à la date de l'effet de l'avenant :

— pour les entreprises n'ayant pas de régime de prévoyance antérieurement à leur adhésion au présent régime : les salariés ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, en état d'incapacité de travail, dont le contrat de travail est en vigueur, qui, postérieurement à la date d'effet du régime de prévoyance seraient déclarés invalides par la Sécurité sociale ;

— pour les entreprises ayant déjà souscrit un régime de prévoyance auprès d'un autre assureur : les revalorisations des prestations des salariés en invalidité à la date d'adhésion au présent régime.

**13-10.2**

Dans le cadre de la garantie décès, sont repris à la date d'application du présent avenant : le maintien de la garantie décès aux salariés ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, en invalidité, incapacité de travail, bénéficiant de prestations issues d'un contrat de prévoyance collective sous réserve du transfert des provisions déjà constituées par l'organisme assureur antérieur.

**13-10.3**

La prise en charge des risques en cours est financée par une cotisation de 0,02 % des salaires tranches A et B, incluse dans la cotisation globale fixée à l'article 13-9 ci-dessus, et ce pour une durée de 3 ans. Elle fait l'objet d'un compte spécifique.

Lors de la présentation annuelle des résultats du régime et en tout état de cause à l'issue de cette période de 3 ans,

---

il sera statué sur la poursuite des modalités de financement.

### **Article 13-11 Prescription**

Toutes actions dérivant des garanties d'assurance sont prescrites par deux ans à compter de l'événement qui y donne naissance.

Toutefois, ce délai ne court :

- en cas de réticence, omission, déclaration fausse ou inexacte sur le risque couru, que du jour où l'organisme assureur en a eu connaissance,
- en cas de réalisation du risque, que du jour où les intéressés en ont eu connaissance, s'ils prouvent qu'ils l'ont ignoré jusque-là.

Lorsque l'action de l'adhérent, du salarié, du bénéficiaire, ou de l'ayant droit contre l'organisme assureur a pour cause le recours d'un tiers, le délai de prescription ne court que du jour où ce tiers a exercé une action en justice contre l'adhérent, le salarié, le bénéficiaire, ou l'ayant droit, ou a été indemnisé par celui-ci.

La prescription est portée à 10 ans lorsque, pour les garanties en cas de décès, le bénéficiaire n'est pas le salarié et, dans les opérations relatives à la couverture du risque accident, lorsque les bénéficiaires sont les ayants droit du participant décédé.

La prescription est interrompue par une des causes ordinaires d'interruption de celle-ci et par la désignation d'experts à la suite de la réalisation d'un risque. L'interruption de la prescription de l'action peut, en outre, résulter de l'envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception adressée par l'organisme assureur à l'adhérent, en ce qui concerne l'action en paiement de la cotisation et par le salarié, le bénéficiaire, ou l'ayant droit en ce qui concerne le règlement de la prestation.

### **Article 13-12 Désignation de l'organisme assureur**

Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent avenant sont tenues d'affilier leurs salariés auprès de l'ISICA Prévoyance 26 rue de Montholon 75305 Paris Cedex 09, dans un délai de trois mois à compter de la date d'effet du présent avenant.

Et auprès de l'OCIRP (Organisme Commun des Institutions de Rente et de Prévoyance), 10 rue Cambacérès, 75008 Paris, pour les rentes éducation, ISICA Prévoyance recevant délégation de la part de l'OCIRP pour appeler les cotisations et régler les prestations.

L'ensemble des bénéficiaires du régime de prévoyance a la possibilité de saisir le fonds social de l'organisme désigné au présent article. Les modalités d'alimentation et d'attribution des secours sont propres à ce fonds.

Les modalités d'organisation de la mutualisation des risques couverts par le présent avenant seront examinées par la commission paritaire composée des signataires du présent avenant dans un délai de cinq ans à compter de la date d'effet du présent avenant, conformément aux dispositions de l'article 912-1 du Code de la sécurité sociale. Cette réunion se tiendra au cours du semestre qui précédera l'expiration de ce délai.

### **Article 13-13 Changement d'organisme assureur par une entreprise**

Dans l'hypothèse où une entreprise garantie antérieurement à la date d'effet du présent accord, viendrait à résilier son contrat souscrit avec un organisme assureur antérieur, aux fins de rejoindre la mutualisation, il est précisé que par application de l'article 7, de la loi 89-1009 du 31 décembre 1989, les rentes en cours de service au jour de la résiliation sont maintenues par l'organisme assureur résilié à leur niveau atteint au jour de la résiliation.

S'agissant de la revalorisation de ces prestations celle-ci sera assurée par l'organisme assureur désigné au présent accord dans les conditions définies à l'article 13-8 ci-dessus.

Par ailleurs, conformément à l'article 7-1 de la loi 89-1009 du 31 décembre 1989, les salariés bénéficiaires de prestations complémentaires invalidité versée par l'organisme assureur résilié se verront maintenir par celui-ci les garanties en cas de décès telles que définies dans le présent accord.

### **Article 13-14 Commission paritaire de suivi**

Il est créé une Commission paritaire de suivi composée d'un membre titulaire et d'un membre suppléant désignés par chacune des organisations syndicales de salariés signataires du présent accord, et d'un nombre égal de membres titulaires et suppléants des représentants des employeurs. Les membres de la commission paritaire de suivi sont désignés pour 4 ans.

La Commission paritaire de suivi désigne, en son sein, pour 2 ans, un Président et un Vice-président choisis alter-

---

nativement dans chacun des collèges.

La Commission paritaire de suivi se réunit autant de fois que nécessaire et au moins une fois par an, sur convocation de son Président. L'ordre du jour des réunions est établi conjointement par le Président et le Vice-président ; les décisions sont prises à la majorité des membres présents.

Les membres titulaires et suppléants de cette Commission suivront une formation spécifique destinée à leur permettre d'exercer pleinement leur mission, dont le coût sera pris en charge par l'organisme assureur.

Cette Commission :

- est chargée d'étudier l'ensemble des questions posées par l'application du présent accord,
- suit la mise en place du régime de prévoyance,
- contrôle son application,
- est consultée sur tout litige collectif ou individuel relatif à la mise en service du régime,
- contribue à l'intégration des ressortissants de la profession dans le régime de prévoyance,
- participe par tous moyens à l'information des personnes intéressées,
- examine les comptes de résultats du régime de prévoyance professionnel, ainsi que l'évolution statistique et démographique de la profession et celle spécifique aux risques couverts,
- peut recourir à un expert de son choix, en particulier pour examiner les comptes, dont les honoraires seront pris en charge par l'organisme assureur.

Les frais de formation ainsi que les coûts d'intervention d'experts extérieurs sont pris en charge par ISICA Prévoyance dans la limite de 2 % des chargements de gestion du régime de prévoyance.

Dans le cadre des formations dispensées, les frais de déplacement, de repas et d'hébergement sont pris en charge dans les mêmes conditions et limites que celles déterminées annuellement par le Conseil d'Administration d'ISICA Prévoyance.

#### **Article 13-15**

##### **Mise en place du régime**

Les entreprises disposant déjà d'un régime de prévoyance à la date d'effet du présent avenant peuvent maintenir leur contrat auprès de l'organisme assureur auquel elles adhèrent, sous réserve que le contrat garantisse les mêmes risques à un niveau de prestations strictement supérieur, apprécié risque par risque.

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la Sécurité sociale, dans le cas où ces conditions ne sont pas respectées, les entreprises concernées doivent prendre toutes les mesures nécessaires pour mettre fin à leur contrat de prévoyance en cours et adhérer à l'organisme désigné à l'article 13-12 ci-dessus à l'issue du préavis de dénonciation qu'elles sont tenues de respecter.

#### **Article 13-16**

##### **Clause pour adhésion tardive**

Toute adhésion tardive sera régularisée à effet rétroactif à la date à laquelle l'entreprise est entrée dans le champ d'application de l'avenant, les cotisations étant dues à compter de cette date.

En cas d'adhésion intervenant au-delà d'un délai de 6 mois suivant la date d'application de l'avenant, l'organisme assureur procédera à l'analyse du risque propre à l'entreprise concernée et adaptera le cas échéant, le montant des cotisations dues par celle-ci afin d'éviter tout déséquilibre éventuel du régime.

#### **Article 13-17**

##### **Information des entreprises et des salariés**

L'organisme assureur, en liaison avec les organisations signataires, prend tous les moyens utiles pour assurer l'information complète des entreprises et des salariés sur le présent accord.

Il rédige en particulier une notice d'information à l'intention des salariés qu'il adressera, pour leur être diffusée, aux employeurs ; la preuve de la remise de la notice à chaque salarié incombant à ces derniers.

#### **Article 13-18**

##### **Portabilité des droits de prévoyance complémentaire**

*Mod. par Avenant n° 31, 5 juin 2009, étendu par arr. 10 mars 2010, JO 18 mars, applicable à compter du 1<sup>er</sup> juill. 2009*

*Mod. par Avenant n° 51, 10 juin 2015, étendu par arr. 24 mai 2016, JO 3 juin, applicable à compter du 1<sup>er</sup> juin 2015<sup>(1)</sup>*

##### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

---

*FCD.*  
*Syndicat(s) de salariés :*  
*FGTA FO ;*  
*CFTC CSFV ;*  
*FNAA CFE CGC ;*  
*FS CFDL ;*  
*CGT CDS.*

### **13-18.1** **Bénéficiaires et garanties maintenues**

Le bénéficiaire défini à l'article 13-1 bénéficie, en cas rupture ou de fin de son dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, du maintien des garanties prévues aux articles :

13-3 Garanties décès, invalidité absolue et définitive des salariés

13-4 Frais d'obsèques

13-5 Garanties rente éducation

13-6 Garantie invalidité

aux mêmes conditions que les salariés en activité, sauf dispositions particulières définies ci-après.

(Avenant n° 51, 10 juin 2015, étendu) Le bénéfice du maintien des 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 de travail.

(Avenant n° 51, 10 juin 2015, étendu) Le dispositif de portabilité s'applique aux ruptures ou fins de contrat de travail dont la date est égale ou postérieure au 1<sup>er</sup> juin 2015».

### **13-18.2** **Salaire de référence**

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est celui défini à l'article 13-2 de la CCN et en tout état de cause, le salaire précédant la date de rupture ou de fin du contrat de travail, à l'exclusion des 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).

### **13-18.3** **Durée et limites de la portabilité**

(Avenant n° 51, 10 juin 2015, étendu) Le maintien des garanties prend effet dès la date de cessation du contrat de travail.

(Avenant n° 51, 10 juin 2015, étendu) 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.

(Avenant n° 51, 10 juin 2015, étendu) L'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, qu'il remplit les conditions requises pour en bénéficier.

(Avenant n° 51, 10 juin 2015, étendu) Le maintien des 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 douze mois.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse lorsque :

- le participant reprend un autre emploi,
- il ne peut plus justifier auprès de l'entreprise de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage,
- en cas décès du salarié,
- (Avenant n° 51, 10 juin 2015, étendu) à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité sociale.

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.

### **13-18.4** **Financement de la portabilité**

Le maintien des garanties au titre de la portabilité est financé par un système de mutualisation intégré à la cotisation du régime de prévoyance des salariés en activité (part patronale et part salariale) définie à l'article 13-9 et dans la

---

limite du taux défini à cet article.

**13-18.5**  
**Changement d'organisme assureur**

En cas de changement d'organisme assureur, les anciens salariés bénéficiant des présentes stipulations sont affiliés, avec les salariés, auprès du nouvel organisme assureur sous réserve du transfert des provisions déjà constituées.

---

# ANNEXES

## Annexe I

### Employés et ouvriers/Personnel de livraison

#### A. Dispositions communes applicables à tous les employés et ouvriers

##### Article 1er Champ d'application

*Mod. par Avenant n° 74, 13 mars 2019, étendu par arr. 21 mai 2021, JO 4 juin, applicable à compter de son dépôt<sup>(1)</sup>*

###### (1) Signataires :

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Fédération des entreprises du commerce et de la distribution.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*Fédération des services CFDT ;*

*Fédération Agro-Alimentaire CFE CGC ;*

*Fédération CFTC Commerce, Service et Force de Vente ;*

*Fédération générale des travailleurs de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des secteurs annexes FO.*

(Avenant n° 74, 13 mars 2019, étendu) La présente annexe fixe les conditions particulières de travail et de rémunération des salariés appartenant à la catégorie «employés et ouvriers» «en application du titre IV de la présente CCN relatif aux classifications» y compris le personnel de livraison pour lequel des dispositions particulières figurent au point B/ de cette annexe.

##### Article 2 Période d'essai

*Mod. par Avenant n° 33, 21 avr. 2010, étendu par arr. 16 mars 2011, JO 23 mars, applicable à compter de la date de son dépôt, soit le 28 juin 2010*

*Mod. par Avenant n° 74, 13 mars 2019, étendu par arr. 21 mai 2021, JO 4 juin, applicable à compter de son dépôt<sup>(1)</sup>*

###### (1) Signataires :

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Fédération des entreprises du commerce et de la distribution.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*Fédération des services CFDT ;*

*Fédération Agro-Alimentaire CFE CGC ;*

*Fédération CFTC Commerce, Service et Force de Vente ;*

*Fédération générale des travailleurs de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des secteurs annexes FO.*

##### 2.1

(Avenant n° 74, 13 mars 2019, étendu) La durée de la période d'essai prévue à l'Art. 3-1 des dépositions communes est fixée à deux mois.

##### 2.2

(Avenant n° 74, 13 mars 2019, étendu) Lorsqu'il est mis fin par l'employeur en cours ou au terme de la période d'essai, «jusqu'au dernier jour de celle-ci inclusivement,» le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24H en deçà de huit jours de présence,
- 48H entre huit jours et un mois de présence,
- 2 semaines après un mois de présence.

Lorsqu'il est mis fin au cours ou au terme de la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48H. Ce délai est ramené à 24H si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à huit jours.

##### Article 3 Complément de salaire en cas de maladie ou accident

*Mod. par Avenant n° 74, 13 mars 2019, étendu par arr. 21 mai 2021, JO 4 juin, applicable à compter de son dépôt<sup>(1)</sup>*

###### (1) Signataires :

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Fédération des entreprises du commerce et de la distribution.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*Fédération des services CFDT ;*



L'ouvrier ou l'employé recevra, dans les conditions prévues par l'article 7-4 de la convention collective, et après un an de présence dans l'entreprise, une indemnité complémentaire qui lui sera versée à partir du 8<sup>ème</sup> jour d'arrêt de travail. Cette indemnité aura pour effet d'assurer à l'intéressé le maintien de tout ou partie de ce qu'aurait été sa rémunération nette mensuelle (après déduction de la CSG et la CRDS à la charge du salarié) s'il avait travaillé, calculée sur la base de l'horaire habituel de travail ou de l'horaire en vigueur dans leur service pendant la période d'indemnisation si ledit horaire a été modifié.

Sous réserve des dispositions légales et réglementaires, l'indemnisation est versée selon les modalités suivantes appréciées au premier jour d'absence :

### **3.1**

100 % pendant les 30 premiers jours auxquels s'ajoutent 90 % pendant les 15 jours suivants pour le personnel ayant de 1 à 5 ans de présence;

### **3.2**

100 % pendant 35 jours auxquels s'ajoutent 90 % pendant les 40 jours suivants pour le personnel ayant 5 à 10 ans de présence ;

### **3.3**

100 % pendant 90 jours pour le personnel ayant de 10 à 15 ans de présence ;

### **3.4**

100 % pendant 90 jours auxquels s'ajoutent 60 % pendant les 30 jours suivants pour le personnel ayant de 15 à 20 ans de présence.

### **3.5**

100 % pendant 120 jours auxquels s'ajoutent 65 % pendant les 60 jours suivants pour le personnel ayant plus de 20 ans de présence.

### **3.6**

Le délai de carence de 7 jours calendaires ne joue pas :

#### **3.6.1**

En cas d'hospitalisation, ainsi qu'en cas d'arrêt de travail précédant ou suivant immédiatement une hospitalisation. Sont seuls considérés comme ayant été hospitalisés, les malades ayant passé une nuit à l'hôpital ou ayant fait l'objet d'une hospitalisation en ambulatoire, précédée et/ou suivie d'un arrêt de travail ou hospitalisés à domicile dans les conditions légales et réglementaires.

#### **3.6.2**

En cas de maladie entraînant un arrêt de travail de plus de deux mois.

#### **3.6.3**

En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle.

En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle, la condition d'ancienneté d'un an de présence continue dans l'entreprise est ramenée à un mois.

## **Article 4**

### **Forme de la rupture du contrat de travail**

*Mod. par Avenant n° 33, 21 avr. 2010, étendu par arr. 16 mars 2011, JO 23 mars, applicable à compter de la date de son dépôt, soit le 28 juin 2010*

*Mod. par Avenant n° 74, 13 mars 2019, étendu par arr. 21 mai 2021, JO 4 juin, applicable à compter de son dépôt<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Fédération des entreprises du commerce et de la distribution.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*Fédération des services CFDT ;*

*Fédération Agro-Alimentaire CFE CGC ;*

(Avenant n° 74, 13 mars 2019, étendu) La rupture du contrat de travail par l'employeur doit être faite conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur. La démission, ou le départ à la retraite font l'objet d'une notification à l'employeur par lettre recommandée, par lettre simple remise en main propre «contre récépissé».

## **Article 5**

### **Durée du préavis et recherche d'emploi**

Mod. par Avenant n° 74, 13 mars 2019, étendu par arr. 21 mai 2021, JO 4 juin, applicable à compter de son dépôt<sup>(1)</sup>

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Fédération des entreprises du commerce et de la distribution.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*Fédération des services CFDT ;*

*Fédération Agro-Alimentaire CFE CGC ;*

*Fédération CFTC Commerce, Service et Force de Vente ;*

*Fédération générale des travailleurs de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des secteurs annexes FO.*

#### **5.1**

La durée du préavis réciproque est fixée à un mois de date à date pour l'ensemble des ouvriers et employés sauf faute grave ou lourde.

Le préavis est porté à deux mois lors du licenciement, hors faute grave ou lourde, d'un ouvrier ou d'un employé ayant au moins deux ans d'ancienneté.

Pour l'application des deux alinéas ci-dessus, l'ancienneté est déterminée conformément aux dispositions de l'article 3-13 des dispositions communes.

#### **5.2**

Lorsqu'il y a un accord entre les parties, ou en cas de licenciement pour motif économique, le salarié licencié qui trouve un emploi avant l'expiration du délai-congé peut quitter l'entreprise sans préavis et sans avoir à verser l'indemnité de préavis.

Quand un employé ou un ouvrier démissionnaire trouve un emploi avant la fin de son préavis, son départ sans verser d'indemnité est subordonné à l'acceptation écrite de son employeur.

#### **5.3**

Pendant la période de préavis due en application des articles 5-1 et 5-2 ci-dessus, l'ouvrier ou l'employé soit licencié, soit quittant volontairement son emploi, est autorisé à s'absenter pour rechercher un nouvel emploi deux heures par jour pendant un mois.

Ces heures seront fixées d'un commun accord ou, à défaut, alternativement, un jour au gré du salarié, un jour par la direction, en tenant compte dans la mesure du possible des heures d'ouverture des agences de Pôle Emploi.

Elles pourront être groupées à la demande de l'intéressé en fin de semaine ou en fin de mois, compte tenu des nécessités du service.

Les heures d'absence ne donneront pas lieu à réduction du salaire, sauf en cas de départ volontaire.

## **Article 6**

### **Définition du salaire «plein tarif»**

Mod. par Avenant n° 74, 13 mars 2019, étendu par arr. 21 mai 2021, JO 4 juin, applicable à compter de son dépôt<sup>(1)</sup>

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Fédération des entreprises du commerce et de la distribution.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*Fédération des services CFDT ;*

*Fédération Agro-Alimentaire CFE CGC ;*

*Fédération CFTC Commerce, Service et Force de Vente ;*

*Fédération générale des travailleurs de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des secteurs annexes FO.*

Le salaire «plein tarif» dont il est question pour le calcul des indemnités prévues aux articles 6 et 7 de la présente annexe est égal au 1/12<sup>ème</sup> de la rémunération brute perçue par le salarié au cours des douze derniers mois précédant la date de notification de la rupture du contrat ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des rémunérations perçues au cours des trois derniers mois précédant la rupture du contrat de travail, étant entendu que, dans ce cas, toute prime de caractère annuel et exceptionnel, qui aura été versée au salarié pendant cette période, ne sera prise en compte que prorata temporis.

---

Pour la détermination de la rémunération totale, seront considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire habituel de travail, ou de l'horaire en vigueur dans le service si ledit horaire a été modifié, les périodes d'absence pour maladie, accident du travail, maternité.

## **Article 7**

### **Indemnité de licenciement**

*Mod. par Avenant n° 74, 13 mars 2019, étendu par arr. 21 mai 2021, JO 4 juin, applicable à compter de son dépôt<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Fédération des entreprises du commerce et de la distribution.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*Fédération des services CFDT ;*

*Fédération Agro-Alimentaire CFE CGC ;*

*Fédération CFTC Commerce, Service et Force de Vente ;*

*Fédération générale des travailleurs de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des secteurs annexes FO.*

#### **7.1**

En application de l'article 3-10 des dispositions communes, une indemnité est accordée au salarié en cas de licenciement, hors faute grave ou lourde ou force majeure, dans les conditions ci-après :

Le salarié ayant au moins 8 mois d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise, aura droit à une indemnité égale à 1/4 de mois par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans, et 1/3 de mois par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans. En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets.

Le salaire à prendre en considération est défini à l'article 6 de la présente annexe.

#### **7.2**

Le salarié licencié pour motif économique et âgé de plus de 50 ans bénéficiera d'une majoration de 20 % de l'indemnité qui lui est due en application des dispositions du point 7.1.

Ne peut prétendre à cette majoration :

- le salarié acceptant un reclassement avec l'aide de son employeur ;
- le salarié qui peut bénéficier de l'allocation chômage jusqu'à l'âge où il pourra bénéficier d'une retraite au taux plein ;
- le salarié qui a la possibilité de bénéficier d'une pré-retraite ;
- le salarié qui peut faire liquider sans abattement d'âge une pension de retraite.

#### **7.3**

Les indemnités prévues au point 7.1 ci-dessus ne sont applicables au salarié licencié à la suite d'un accident du travail (application de l'article L. 1226-12 du Code du travail), que si elles lui sont plus favorables que celles résultant de l'application de l'article L. 1226-14 du Code du travail qui prévoit, dans ce cas, le doublement de l'indemnité légale de licenciement.

#### **7.4**

Si un salarié licencié ayant bénéficié de l'indemnité visée au présent article est réembauché dans la même entreprise avec reprise d'ancienneté, l'indemnité de licenciement à laquelle il aura éventuellement droit dans le cas d'un second licenciement sera calculée sous déduction de la première indemnité perçue.

## **Article 8**

### **Départ de mise à la retraite**

*Mod. par Avenant n° 74, 13 mars 2019, étendu par arr. 21 mai 2021, JO 4 juin, applicable à compter de son dépôt<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Fédération des entreprises du commerce et de la distribution.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*Fédération des services CFDT ;*

*Fédération Agro-Alimentaire CFE CGC ;*

*Fédération CFTC Commerce, Service et Force de Vente ;*

*Fédération générale des travailleurs de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des secteurs annexes FO.*

#### **8.1**

Le départ à la retraite du salarié dans les conditions d'âge fixées par la loi ne constitue pas une démission. De même, la mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, conformément aux conditions d'âge fixées par la loi, ne

---

constitue pas un licenciement.

Les parties se préviendront de leur intention de mettre fin au contrat de travail en respectant un délai de prévenance égal au délai de préavis prévu à l'article 5 de la présente annexe.

Il est rappelé que, conformément aux dispositions légales, l'employeur ne peut pas imposer la mise à la retraite du salarié avant 70 ans sans l'accord de ce dernier.

L'employeur précisera à tout salarié qui lui en fera la demande avant le point de départ du délai de prévenance prévu ci-dessus, le montant des droits à indemnité auxquels il peut prétendre selon qu'il demande à partir à la retraite ou qu'il est mis à la retraite par l'entreprise selon les conditions prévues par la loi, ainsi que les conséquences que le choix emporte en matière fiscale - impôt sur le revenu - et de cotisations de sécurité sociale.

## 8.2

Le salarié qui prend sa retraite et qui a au moins 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise, recevra une allocation de départ en retraite calculée comme suit, en salaire «plein tarif» :

— 2/20<sup>èmes</sup> de mois par année de présence pour la tranche jusqu'à 10 ans ;

— 3/20<sup>èmes</sup> de mois par année de présence pour la tranche après 10 ans.

Le montant de l'indemnité ne peut dépasser un maximum de 4 mois.

## 8.3

Le salarié qui est mis à la retraite sur décision de l'entreprise recevra une allocation de départ en retraite au moins égale à l'indemnité de licenciement prévue à l'article 7 de la présente annexe.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le salaire «plein tarif» tel qu'il est défini à l'article 6 de la présente annexe.

# B. Dispositions particulières applicables au personnel de livraison

## Préambule

Les parties signataires tenant compte des différences importantes qui existent entre les entreprises :

— suivant que les livraisons concernent des magasins appartenant à l'entreprise (cas des entreprises succursalistes), ou n'appartenant pas à l'entreprise (cas des grossistes livrant la clientèle traditionnelle);

— suivant la taille des magasins livrés (petits magasins ou grandes surfaces);

— suivant la longueur des tournées qui peut varier de façon très importante;

— suivant le caractère périssable ou non des articles à livrer;

— suivant, enfin, l'organisation propre à l'entreprise,

estiment qu'il n'est pas possible d'imposer, par voie de convention collective nationale, un système de rémunération et d'organisation du travail des services qui soit identique pour toutes les entreprises. Les parties en présence n'en estiment pas moins qu'un certain nombre de dispositions doivent être respectées. Ces dispositions font l'objet des articles 9 à 13 ci-dessous.

## Article 9

### Choix d'un système de rémunération du personnel de livraison

Il appartient à chaque entreprise de choisir le système de rémunération qui paraît le mieux adapté à sa situation propre et à son organisation, après avoir recueilli l'avis du personnel de livraison par l'intermédiaire des représentants élus du personnel et des délégués syndicaux.

Différents systèmes de rémunération peuvent exister pour le personnel de livraison. Il appartient à chaque entreprise de choisir l'un de ces systèmes ou de combiner plusieurs de ces systèmes entre eux. Parmi ceux-ci, on peut citer :

## 9.1

Payement suivant un système de forfait hebdomadaire. Le forfait peut être applicable, soit sur 5 jours, soit sur 6 jours.

Celui-ci doit être établi sur la base de la durée moyenne hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de 8 semaines consécutives en tenant compte, s'il y a lieu, de la majoration pour heures supplémentaires.

Le forfait représente le temps de travail effectif, non compris les arrêts éventuels pour repas ou périodes de repos.

Le forfait hebdomadaire constitue un salaire minimum. Il ne comprend pas la prime de responsabilité, ainsi que les primes de non accident et de panier là où elles existent.

---

## 9.2

Payement en fonction de l'horaire de travail réellement effectué.

### **Article 10** **Les obligations à respecter**

Quels que soient le système de rémunération choisi et les critères utilisés, les entreprises devront respecter les obligations suivantes :

#### 10.1

Des salaires horaires de base devront être fixés pour le personnel de livraison en fonction des niveaux prévus à l'article 14 ci-dessous.

#### 10.2

Une heure de dérogation permanente prolongeant la durée quotidienne du travail peut être utilisée pour notamment effectuer des opérations de chargement ou de déchargement permettant d'assurer les livraisons dans les meilleures conditions possibles.

Les heures de dérogation permanente sont considérées comme des heures supplémentaires et rémunérées comme telles. Toutefois, elles ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires. Elles ne peuvent conduire à dépasser les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires du travail.

#### 10.3

Le système de rémunération choisi devra tenir compte des majorations légales pour heures supplémentaires au-delà de la 35<sup>e</sup> heure. Si le système mis au point aboutit à donner globalement au salarié une rémunération inférieure à celle résultant du payement en fonction de l'horaire effectivement travaillé, constaté sur une période quelconque de 8 semaines consécutives, avec majoration pour heures supplémentaires, le salarié aura droit au en fonction de l'horaire effectivement travaillé.

#### 10.4

En cas de nouvel avenant à la convention nationale prévoyant une réduction collective de la durée du travail, le personnel de livraison devra bénéficier, comme les autres catégories de personnel, de cette réduction de la durée du travail. En cas de rémunération faisant intervenir d'autres éléments que le temps effectif ou forfaitaire de travail, les critères utilisés devront être modifiés pour tenir compte de la diminution de la durée de travail.

### **Article 11** **Prime de responsabilité**

Les chauffeurs-livreurs-encaisseurs qui doivent encaisser eux-mêmes le produit des livraisons bénéficient d'une prime de responsabilité destinée à les couvrir des risques relatifs à la perte éventuelle des sommes encaissées et des marchandises. Cette prime est calculée sur le montant des espèces encaissées. Son taux est de 1/1000<sup>e</sup>.

Cependant, dans les entreprises où le personnel perçoit une prime à la fois sur les espèces encaissées et sur les chèques, cette pratique pourra être conservée si le montant des primes ainsi perçues est au moins égal à ce que donnerait la perception de primes d'encaissement au taux de 1/1000<sup>e</sup> sur les seules espèces encaissées.

### **Article 12** **Visite médicale**

La visite médicale obligatoire à laquelle sont astreints périodiquement les chauffeurs pour le renouvellement de leur permis de conduire devra être prise en charge par l'entreprise. De plus, l'absence éventuelle nécessaire pour passer cette visite médicale sera considérée comme temps de travail et ne devra pas entraîner une perte de salaire pour le chauffeur. Cette disposition est applicable à toute personne appelée à conduire, pour l'entreprise, un véhicule de plus de 3,5 tonnes.

### **Article 13** **Formation**

Les dispositions concernant la formation initiale minimale obligatoire - FIMO - et la formation continue obligatoire de sécurité - FCOS - figurent en annexe V.

### **Article 14** **Classification - Fonctions-repères Employés / ouvriers, en application du titre IV de la présente convention**

*Mod. par Avenant n° 64, 19 janv. 2018, étendu par arr. 15 janv. 2020, JO 22 janv.<sup>(1)</sup>*

*(1) Signataires :  
Organisation(s) patronale(s) :*

*FCD.*  
*Syndicat(s) de salariés :*  
*FGTA FO ;*  
*FNAA CFE CGC ;*  
*FS CFDT.*

Employé(e)s	Définitions	Niveaux
Fonctions-repères	Les fonctions de niveau 4 comportent l'exécution de travaux hautement qualifiés	4
Employé(e) Commercial(e) 4	Assure les travaux comportant une part d'initiative et de responsabilité, dans un magasin, un secteur de celui-ci ou de ses annexes. Peut, selon le cas, seconder un responsable de petit magasin ou un manager de rayon. Coordonne le travail de quelques employés. Est à même de suppléer son supérieur hiérarchique en cas d'absence occasionnelle de celui-ci.	
Ouvrier / ouvrière professionnel(le) coordinateur(trice) d'atelier de fabrication (rayon frais traditionnel)	Outre les missions de l'ouvrier professionnel de fabrication de niveau 3, coordonne le travail d'autres ouvriers professionnels de fabrication ; est à même de suppléer le ou la manager de rayon en son absence.	
Technicien(ne) SAV	Diagnostic des causes d'une panne et répare les appareils de haute technologie qui requièrent la mise en œuvre de connaissances approfondies.	
Agent(e) Administratif (ve) 4	Agent des services administratifs, commerciaux, juridiques..., assurant des travaux commerciaux, techniques ou d'exploitation comportant une part d'initiative et de responsabilité.	
Comptable	Participe à l'élaboration, au contrôle et garantit la fiabilité des documents de synthèse d'une activité traduite en résultats financiers.	
Fonctions-repères	Les fonctions de niveau 3 comportent l'exécution de travaux qualifiés avec une part d'autonomie nécessitant une maîtrise professionnelle	3
Employé(e) Commercial(e) 3	Veille à la bonne tenue d'un ensemble de rayons ou d'un secteur du magasin (balisage, propreté, hygiène, fonctionnement...), étudie, propose et réalise l'adaptation des présentations et implantation des produits, distribue le travail de quelques employés, accueille et conseille le client dans les rayons concernés.	
Vendeur/Vendeuse Technique	Accueille le client, analyse ses besoins, répond à ses objections, réalise avec lui la vente de produits non alimentaires et services complexes nécessitant des compétences et connaissances commerciales et techniques. Effectue les opérations administratives de vente livraison ; dispose et présente les produits en rayons ; prépare les commandes.	
Chauffeur-Livreur/Chauffeuse-livreuse	Livre et met en service chez le client un appareil de type électroménager, produits «bruns», mobilier... Conduit un véhicule léger et veille à son bon état de fonctionnement. Encaisse le montant de la livraison.	
Ouvrier/Ouvrière Professionnel(le) de fabrication : boucher/bouchère, poissonnier/poissonnière, boulanger/boulangère, pâtissier/pâtissière, charcutier/charcutière,...	Assure toutes les tâches d'exécution courantes nécessaires à la transformation (viandes, poissons...) ou fabrication de produits (pain, pâtisserie...) jusqu'à leur présentation en vue de leur mise en vente en respectant les impératifs gastronomiques et de présentation. Respecte la réglementation en matière d'hygiène alimentaire, d'équipements et d'installations des locaux professionnels. Peut être amené(e) à accueillir, conseiller et servir le client. La fonction requiert les compétences correspondant à une certification de la spécialité, acquises par formation ou par l'expérience.	
Hôte/Hôtesse	Assure la vente de services (billetterie, voyages, assurances, cartes privatives...).	
Technique	Constitue et valide un dossier de crédit en suivant les règles fixées. Établit les documents spécifiques liés aux ventes particulières.	
Agent administratif 3/Agente Administrative 3	Effectue, suivant des procédures définies, des travaux divers tels que correspondance, vérification, constitution, dépouillement, tenue et suivi de dossiers.	
Gestionnaire d'approvisionnement	Optimise les livraisons avec les magasins ou les fournisseurs, selon les directives données, des incidents survenus (délai, DLC, qualité, erreur...), en recherchant une solution immédiate et optimale dans les meilleures conditions économiques.	

Employé(e)s	Définitions	Niveaux
Fonctions-repères	Les fonctions de niveau 2 comportent l'exécution de travaux impliquant un savoir faire et la responsabilité d'appliquer des directives précises	2
Employé(e) Commercial(e) 2	En plus des tâches effectuées par l'employé commercial 1, tient à jour les cadenciers de vente, prépare les propositions de commande de réapprovisionnement, effectue les comptages périodiques, les enregistrements informatiques simples. Peut aussi tenir une caisse ou vendre des produits alimentaires. Peut être amené à utiliser un engin de manutention.	
Employé(e) drive	Dans le cadre d'un service «drive», prépare la commande, la conditionne, accueille le client et lui remet les produits, en général dans son véhicule ; le cas échéant, effectue l'opération d'encaissement du prix et les opérations annexes qui en découlent.	
Vendeur/Vendeuse	Accueille, renseigne et sert le client au sein de rayons nécessitant une vente assistée en surveillant la rotation et la qualité des produits. Met en place l'information adéquate (fiches produits, conseils d'utilisation, informations légales sur les risques ou la toxicité...). Oriente le client vers le produit adapté à ses besoins en utilisant l'argumentaire approprié (utilisation du produit, consignes de sécurité...). Peut enregistrer et encaisser les ventes. Prépare les commandes de réapprovisionnement à l'aide des outils fournis (logiciels, cadenciers...). Dans le cas de produits alimentaires, assure également la propreté, l'hygiène des rayons concernés, la conservation du stock dans les meubles et les réserves appropriés.	
Hôte/Hôtesse d'accueil	Répond à l'ensemble des demandes de renseignements des clients, assure les opérations de location et de reprise de matériels, effectue les remboursements selon les consignes reçues, enregistre des commandes spécifiques, surveille le fonctionnement de machines en libre-service.	
Hôte/Hôtesse de caisse	Selon le matériel de caisse, accueille le client, l'assiste ou enregistre les achats, vérifie la validité du mode de paiement, perçoit le montant des achats, assure les opérations d'ouverture, de fermeture de caisse, de prélèvements, assure la propreté et le maintien en bon état du poste de caisse ; traite les clients avec l'attitude adéquate, valorise auprès d'eux les outils de fidélisation.	
Employé(e) de Transformation	Travaille au sein d'un rayon alimentaire frais nécessitant une préparation et/ou un conditionnement spécifiques. Prépare à partir de produits semi-finis des recettes simples en respectant les procédures définies, met les produits en rayon. Nettoie le rayon ou laboratoire dans le respect des règles d'hygiène (la fonction ne requiert pas le diplôme de la spécialité).	
Chauffeur/Chauffeuse d'entrepôt	Conduit un camion pour effectuer des livraisons dans des lieux diversifiés. Décharge la marchandise et la place dans les lieux de stockage convenus. Reprend les emballages vides. Prend note des litiges simples avec les clients et les transmet. Veille au bon état de fonctionnement de son véhicule.	
Agent de Sécurité/Agente de sécurité	Participe à la sécurité des personnes et des biens, dans le respect des règles des établissements recevant du public. Observe notamment les comportements et en cas d'infraction, interpelle et conduit la personne vers le service compétent pour constat.	
Contrôleur/Contrôleuse	Contrôle la conformité du chargement d'une palette ou d'un roll avec le bon de livraison. Appose une marque de vérification ainsi que l'adresse du destinataire. Met en place les moyens de respecter l'intégrité du chargement jusqu'au destinataire.	
Réceptionnaire	Vérifie la conformité des produits livrés avec la commande et range les produits dans l'ordre voulu, à l'aide éventuellement d'engins de manutention. Transmet aux services indiqués les documents attestant les livraisons après les avoir annexés. Peut participer au déchargement des marchandises.	
Agent/agente d'exploitation logistique	Assure complètement la tenue d'un secteur en entrepôt (épicerie, boissons, DHP...).	
Cariste d'entrepôt	Pour une zone d'entrepôt, assure dans le respect des règles de sécurité, de délai et d'écoulement, le stockage, l'adressage et l'approvisionnement des aires de prélèvement en coordination avec la réception et la préparation. Peut assurer la préparation des marchandises.	
Ouvrier/Ouvrière de maintenance	Par un diagnostic simple sur des symptômes connus, réalise les opérations de dépannage sur une machine ou une installation. Effectue les opérations courantes d'entretien, dans sa spécialité sur des installations ou véhicules.	
Agent administratif 2/Agente Administrative 2	En plus des travaux effectués par l'agent administratif 1, vérifie des factures, des bordereaux, des états... à l'aide de données diverses.	
Agré(e)ur(e) qualité	En plate-forme logistique, réceptionne et contrôle, aux plans quantitatif et qualitatif, les marchandises en concordance avec les bons de commande et les notes de qualité, refuse la marchandise en cas de non-conformité.	

Employé(e)s	Définitions	Niveaux
Fonctions-repères	Les fonctions de niveau 1 comportent l'exécution de travaux simples ne nécessitant pas de connaissances préalables particulières	1
Employé(e) commercial(e) 1	Dispose et présente les articles dans les rayons du magasin. Assure l'information des prix en rayon, la propreté, effectue les déplacements de produits entre les réserves et les rayons et répond aux demandes ponctuelles des clients. En cafétéria, met en place les buffets, débarrasse la salle, nettoie les locaux et la vaisselle.	
Préparateur/Préparatrice	Prépare en entrepôt une commande de magasin, cherche les articles, prélève les quantités, les repère par étiquetage, les charge sur rolls ou palettes, enregistre les modifications.	
Gardien/Gardiennne	Surveille par des rondes et/ou à l'aide d'un réseau vidéo, l'ensemble des locaux d'un établissement et en cas d'incident, fait appel, selon des consignes précises, à des services internes ou externes.	
Agent administratif 1/Agente Administrative 1	Effectue des travaux administratifs simples tels que classements ordinaires, photocopies, agrandissements, réception expédition de courrier, tri, calculs simples, transcriptions...	
Employé(e) de nettoyage et de service	Effectue les opérations de nettoyage des locaux et de leurs annexes ; peut effectuer des opérations simples de maintien en état et de menu entretien ne nécessitant pas la maîtrise de techniques particulières	

## Annexe II

### Agents de maîtrise et techniciens

#### Article 1er Champ d'application

*Mod. par Avenant n° 74, 13 mars 2019, étendu par arr. 21 mai 2021, JO 4 juin, applicable à compter de son dépôt<sup>(1)</sup>*

##### (1) Signataires :

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Fédération des entreprises du commerce et de la distribution.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*Fédération des services CFDT ;*

*Fédération Agro-Alimentaire CFE CGC ;*

*Fédération CFTC Commerce, Service et Force de Vente ;*

*Fédération générale des travailleurs de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des secteurs annexes FO.*

La présente annexe fixe les conditions particulières de travail et de rémunération de la catégorie «agents de maîtrise et techniciens».

(Avenant n° 74, 13 mars 2019, étendu) On entend par «agents de maîtrise et techniciens» les salariés classés aux niveaux 5 ou 6 au sens des classifications déterminées au titre IV de la présente CCN.

Tout agent de maîtrise et technicien, à son échelon, dans son secteur, doit faire respecter les règles de discipline générale et les consignes de sécurité, ou rendre compte du non-respect de celles-ci.

#### Article 2 Période d'essai

*Mod. par Avenant n° 6, 15 janv. 2004, étendue par arr. 7 juin 2004, JO 17 juin, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de son arr. d'extension au JO, soit le 1<sup>er</sup> juill. 2004.*

*Mod. par Avenant n° 33, 21 avr. 2010, étendu par arr. 16 mars 2011, JO 23 mars, applicable à compter de la date de son dépôt, soit le 28 juin 2010*

*Mod. par Avenant n° 74, 13 mars 2019, étendu par arr. 21 mai 2021, JO 4 juin, applicable à compter de son dépôt<sup>(1)</sup>*

##### (1) Signataires :

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Fédération des entreprises du commerce et de la distribution.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*Fédération des services CFDT ;*

*Fédération Agro-Alimentaire CFE CGC ;*

*Fédération CFTC Commerce, Service et Force de Vente ;*



## 2.1

(Avenant n° 33, 21 avr. 2010, étendu) La durée de la période d'essai est fixée à trois mois.

## 2.2

(Avenant n° 33, 21 avr. 2010, étendu) Les parties peuvent décider, d'un commun accord, soit d'abrégé la période d'essai, soit de la prolonger une fois dans la limite de 2 mois. Leur accord à ce sujet devra être constaté par échange de lettres.

(Avenant n° 74, 13 mars 2019, étendu) Lorsqu'il est mis fin par l'employeur au cours ou au terme de la période d'essai, «jusqu'au dernier jour de celle-ci inclusivement,» le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 H en deçà de huit jours de présence,
- 48 H entre huit jours et un mois de présence,
- 2 semaines après un mois de présence,
- 1 mois après trois mois de présence.

Lorsqu'il est mis fin au cours ou au terme de la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 H. Ce délai est ramené à 24 H si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à huit jours

## 2.3

L'agent de maîtrise invité à effectuer une période d'essai doit être informé d'une façon précise de la durée et des conditions de la période d'essai, de l'emploi à pourvoir, du niveau de classification et de la rémunération garantie correspondante.

## Article 3

### Complément de salaires en cas de maladie ou accident

*Mod. par Avenant n° 74, 13 mars 2019, étendu par arr. 21 mai 2019, JO 4 juin, applicable à compter de son dépôt<sup>(1)</sup>*

#### (1) Signataires :

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Fédération des entreprises du commerce et de la distribution.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*Fédération des services CFDT ;*

*Fédération Agro-Alimentaire CFE CGC ;*

*Fédération CFTC Commerce, Service et Force de Vente ;*

*Fédération générale des travailleurs de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des secteurs annexes FO.*

Le technicien ou l'agent de maîtrise recevra, dans les conditions prévues à l'article 7-4 de la convention collective, et après un an de présence continue dans l'entreprise, une indemnité complémentaire qui lui sera versée à partir du 8<sup>ème</sup> jour d'arrêt de travail. Cette indemnité aura pour effet d'assurer à l'intéressé le maintien de tout ou partie de ce qu'aurait été sa rémunération nette mensuelle (après déduction de la CSG et la CRDS à la charge du salarié) s'il avait travaillé, calculée sur la base de l'horaire habituel de travail ou de l'horaire en vigueur dans leur service pendant la période d'indemnisation si ledit horaire a été modifié.

Sous réserve des dispositions légales et réglementaires, l'indemnisation est versée selon les modalités suivantes :

## 3.1

De 1 à 5 ans de présence : 100 % durant 55 jours en cas de maladie. Cette durée est augmentée de 5 jours en cas d'accident du travail ;

## 3.2

De 5 à 10 ans de présence : 100 % durant 75 jours en cas de maladie. Cette durée est augmentée de 15 jours en cas d'accident du travail ;

## 3.3

De 10 à 15 ans de présence : 100 % durant 90 jours en cas de maladie. Cette durée est augmentée de 30 jours en cas d'accident du travail ;

## 3.4

De 15 à 20 ans de présence : 100 % durant 105 jours en cas de maladie. Cette durée est augmentée de 15 jours en cas d'accident du travail

---

### 3.5

De 20 à 25 ans de présence : 100 % durant 125 jours en cas de. Cette durée est augmentée de 55 jours en cas d'accident du travail ;

### 3.6

De 25 à 30 ans de présence : 100 % durant 135 jours en cas de maladie. Cette durée est augmentée de 45 jours en cas d'accident du travail ;

### 3.7

Plus de 30 ans de présence : 100 % durant 160 jours en cas de maladie. Cette durée est augmentée de 20 jours en cas d'accident du travail ;

### 3.8

Le délai de carence de 7 jours calendaires ne joue pas :

#### 3.8.1

En cas d'hospitalisation ainsi qu'en cas d'arrêt de travail précédant ou suivant immédiatement une hospitalisation. Sont seuls considérés comme ayant été hospitalisés, les malades ayant passé une nuit à l'hôpital ou ayant fait l'objet d'une hospitalisation en ambulatoire, précédée et/ou suivie d'un arrêt de travail ou hospitalisés à domicile dans les conditions légales et réglementaires.

#### 3.8.2

En cas de maladie entraînant un arrêt de travail de plus de 2 mois.

#### 3.8.3

En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle.

En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle, la condition d'ancienneté d'un an de présence continue dans l'entreprise est ramenée à un mois.

## Article 4

### Forme de rupture du contrat de travail

*Mod. par Avenant n° 74, 13 mars 2019, étendu par arr. 21 mai 2021, JO 4 juin, applicable à compter de son dépôt<sup>(1)</sup>*

#### (1) Signataire :

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Fédération des entreprises du commerce et de la distribution.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*Fédération des services CFDT ;*

*Fédération Agro-Alimentaire CFE CGC ;*

*Fédération CFTC Commerce, Service et Force de Vente ;*

*Fédération générale des travailleurs de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des secteurs annexes FO.*

La rupture du contrat de travail par l'employeur doit être faite conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur. Lorsqu'elle est à l'initiative du salarié, elle fait l'objet d'une notification à l'employeur par lettre recommandée ou par lettre simple remise en main propre contre récépissé. Cette notification spécifie la durée du préavis s'il y a lieu et la date exacte de fin de contrat.

## Article 5

### Préavis et recherche d'emploi

*Mod. par Avenant n° 74, 13 mars 2019, étendu par arr. 21 mai 2021, JO 4 juin, applicable à compter de son dépôt<sup>(1)</sup>*

#### (1) Signataires :

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Fédération des entreprises du commerce et de la distribution.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*Fédération des services CFDT ;*

*Fédération Agro-Alimentaire CFE CGC ;*

*Fédération CFTC Commerce, Service et Force de Vente ;*

*Fédération générale des travailleurs de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des secteurs annexes FO.*

### 5.1

Sauf en cas de faute grave ou lourde, la durée du préavis réciproque ne peut être inférieure à 2 mois.

---

## 5.2

En cas d'inobservation du préavis, la partie qui n'observe pas celui-ci doit à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis restant à courir.

## 5.3

Lorsqu'il y a accord entre les parties ou en cas de licenciement pour motif économique, l'agent de maîtrise licencié qui trouve un emploi avant l'expiration de son délai-congé peut quitter l'entreprise sans préavis et sans avoir à verser l'indemnité de préavis.

Dans les autres cas, l'agent de maîtrise licencié doit prévenir son employeur au moins 15 jours à l'avance. Pendant cette période, les deux heures d'absence ne sont plus dues ni indemnisées.

Quand un agent de maîtrise démissionnaire trouve un emploi avant la fin de son préavis, son départ sans verser d'indemnité est subordonné à l'acceptation écrite de son employeur.

## 5.4

Pendant la période de préavis due en application du point 4.2 ci-dessus, le personnel soit licencié, soit quittant volontairement son emploi, est autorisé à s'absenter pour rechercher un nouvel emploi deux heures par jour pendant un mois.

Ces heures seront fixées d'un commun accord ou, à défaut, alternativement, un jour au gré du salarié, un jour par la direction, en tenant compte dans la mesure du possible des heures d'ouverture des agences de Pôle Emploi.

Elles pourront être groupées à la demande de l'intéressé en fin de semaine ou en fin de mois, compte tenu des nécessités du service.

Les heures d'absence ne donneront pas lieu à réduction du salaire, sauf en cas de départ volontaire.

## Article 6

### Définition du salaire «plein tarif»

*Mod. par Avenant n° 74, 13 mars 2019, étendu par arr. 21 mai 2021, JO 4 juin, applicable à compter de son dépôt<sup>(1)</sup>*

#### (1) Signataires :

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Fédération des entreprises du commerce et de la distribution.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*Fédération des services CFDT ;*

*Fédération Agro-Alimentaire CFE CGC ;*

*Fédération CFTC Commerce, Service et Force de Vente ;*

*Fédération générale des travailleurs de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des secteurs annexes FO.*

Le salaire «plein tarif» dont il est question pour le calcul des indemnités prévues aux articles 6 et 7 de la présente annexe est égal au 1/12<sup>ème</sup> de la rémunération brute perçue par le salarié au cours des douze derniers mois précédant la date de notification de la rupture du contrat ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des rémunérations perçues au cours des trois derniers mois précédant cette notification, étant entendu que, dans ce cas, toute prime de caractère annuel et exceptionnel, qui aura été versée au salarié pendant cette période, ne sera prise en compte que prorata temporis.

Pour la détermination de la rémunération totale, seront considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire habituel de travail, ou de l'horaire en vigueur dans le service si ledit horaire a été modifié, les périodes d'absence pour maladie, accident du travail, maternité.

## Article 7

### Indemnité de licenciement

*Mod. par Avenant n° 74, 13 mars 2019, étendu par arr. 21 mai 2021, JO 4 juin, applicable à compter de son dépôt<sup>(1)</sup>*

#### (1) Signataires :

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Fédération des entreprises du commerce et de la distribution.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*Fédération des services CFDT ;*

*Fédération Agro-Alimentaire CFE CGC ;*

*Fédération CFTC Commerce, Service et Force de Vente ;*

*Fédération générale des travailleurs de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des secteurs annexes FO.*

## 7.1

En application de l'article 3-10 des dispositions communes, une indemnité est accordée au salarié en cas de licenciement, hors faute grave ou lourde ou force majeure, dans les conditions ci-après :

---

Le salarié ayant au moins 8 mois d'ancienneté ininterrompus dans l'entreprise, aura droit à une indemnité égale à 1/4 de mois par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans, et 1/3 de mois par année d'ancienneté pour les années à partir de dix ans. En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets. Le salaire à prendre en considération est défini à l'article 6 de la présente annexe.

## 7.2

Le salarié licencié pour motif économique et âgé de plus de 50 ans bénéficiera d'une majoration de 20 % de l'indemnité qui lui est due en application des dispositions du point 7.1.

Ne peut prétendre à cette majoration :

- le salarié acceptant un reclassement avec l'aide de son employeur;
- le salarié qui peut bénéficier de l'allocation de chômage jusqu'à l'âge où il pourra bénéficier d'une retraite au taux plein ;
- le salarié qui a la possibilité de bénéficier d'une préretraite ;
- le salarié qui peut faire liquider sans abattement d'âge une pension de retraite.

## 7.3

Les indemnités prévues au point 7.1 ci-dessus ne sont applicable au salarié licencié à la suite d'un accident du travail (application de l'article L. 1226-12 du Code du travail) que si elle lui est plus favorable que celles résultant de l'application de l'article L. 1226-14 du Code du travail qui prévoit, dans ce cas, le doublement de l'indemnité légale de licenciement.

## 7.4

Si un salarié licencié ayant bénéficié de l'indemnité visée au présent article est réembauché dans la même entreprise avec reprise d'ancienneté, l'indemnité de licenciement à laquelle il aura éventuellement droit dans le cas d'un second licenciement sera calculée déduction faite de la première indemnité perçue.

### Article 8 Allocation de départ à la retraite

*Mod. par Avenant n° 74, 13 mars 2019, étendu par arr. 21 mai 2021, JO 4 juin, applicable à compter de son dépôt<sup>(1)</sup>*

#### (1) Signataires :

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Fédération des entreprises du commerce et de la distribution.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*Fédération des services CFTD ;*

*Fédération Agro-Alimentaire CFE CGC ;*

*Fédération CFTC Commerce, Service et Force de Vente ;*

*Fédération générale des travailleurs de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des secteurs annexes FO.*

## 8.1

Le départ à la retraite du salarié dans les conditions d'âge fixées par la loi ne constitue pas une démission. De même, la mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur, conformément aux conditions d'âge fixées par la loi ne constitue pas un licenciement.

Il est rappelé que, conformément aux dispositions légales, l'employeur ne peut pas imposer la mise à la retraite du salarié avant 70 ans sans l'accord de ce dernier.

Les parties se préviendront de leur intention de mettre fin au contrat de travail en respectant un délai de prévenance égal au délai de préavis prévu à l'article 5 de la présente annexe.

L'employeur précisera à tout salarié qui lui en fera la demande avant le point de départ du délai de prévenance prévu ci-dessus, le montant des droits à indemnité auxquels il peut prétendre selon qu'il demande à partir à la retraite ou qu'il est mis à la retraite par l'entreprise selon les conditions prévues par la loi, ainsi que les conséquences que le choix emporte en matière fiscale - impôt sur le revenu - et de cotisations de sécurité sociale.

## 8.2

Le salarié qui prend sa retraite et qui a au moins 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise, recevra une allocation de départ en retraite calculée comme suit, en salaire «plein tarif» :

- 2/20<sup>èmes</sup> de mois par année de présence pour la tranche jusqu'à 10 ans ;
- 3/20<sup>èmes</sup> de mois par année de présence pour la tranche après 10 ans.

Le montant de l'indemnité ne peut dépasser un maximum de 4 mois.

### 8.3

Le salarié qui est mis à la retraite sur décision de l'entreprise recevra une allocation de départ en retraite au moins égale à l'indemnité de licenciement prévue à l'article 7 de la présente annexe.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le salaire «plein tarif» tel qu'il est défini à l'article 6 de la présente annexe.

#### Article 9

#### **Classification - Fonctions-repères Maîtrise et Techniciens, en application du titre IV de la présente convention**

*Mod. par Avenant n° 64, 19 janv. 2018, étendu par arr. 15 janv. 2020, JO 22 janv.<sup>(1)</sup>*

##### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FCD.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGTA FO ;*

*FNAA CFE CGC ;*

*FS CFDT.*

*Mod. par Avenant n° 74, 13 mars 2019, étendu par arr. 21 mai 2021, JO 4 juin, applicable à compter de son dépôt<sup>(1)</sup>*

##### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Fédération des entreprises du commerce et de la distribution.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*Fédération des services CFDT ;*

*Fédération Agro-Alimentaire CFE CGC ;*

*Fédération CFTC Commerce, Service et Force de Vente ;*

*Fédération générale des travailleurs de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des secteurs annexes FO.*

Agents de maîtrise	Définitions	Niveaux
Fonctions-repères	Les fonctions de niveau 6 impliquent l'élaboration des programmes de travail et le choix des méthodes et procédés à partir d'objectifs et de moyens définis	6
Manager/ Managerse de rayon 2	Dans le cadre de la politique de la société, est responsable de l'atteinte des objectifs de chiffre d'affaires et de résultats de gestion de son rayon et dispose d'une certaine autonomie sur assortiment et/ou les achats et/ou la fixation des prix de vente et/ou la gestion humaine et sociale de son équipe.	
Responsable de magasin 2	Responsable de la bonne marche d'un magasin, de concept maxi-discompte ou supérette, au-delà de 800 m <sup>2</sup> de surface de vente, et de l'atteinte des résultats fixés, dans le cadre des politiques et règles fixées par la société. Supervise et anime le personnel de l'établissement, en assurant l'encadrement d'autres agents de maîtrise.	
Responsable d'équipe support	Anime, coordonne et supervise l'activité d'une équipe chargée de travaux diversifiés, garantit la fiabilité des informations traitées dans les délais convenus et la qualité des travaux exécutés en prenant les initiatives nécessaires. Conseiller de la hiérarchie dans son domaine de compétence.	

Agents de maîtrise	Définitions	Niveaux
Fonctions-repères	Les fonctions de niveau 5 impliquent la participation à la définition des programmes de travail et à la réalisation des objectifs de l'établissement	5
Manager/Manageuse de rayon 1	Responsable de l'approvisionnement, de la tenue et de l'animation de son rayon ; de l'organisation et de l'animation de son équipe ; dans le respect de la politique et des instructions établies par la société dans tous les domaines (commercial, gestion, social...). Peut être amené dans le cadre d'instructions données, à réaliser des achats.	
Responsable de magasin	Assure la bonne marche d'un magasin maxi-discount ou d'une supérette et l'atteinte des résultats fixés, dans le cadre des politiques et règles fixées par la société. Supervise et anime le personnel de l'établissement.	
Adjoint(e) responsable de magasin	Dans un magasin maxi-discount ou une supérette, aide le ou la responsable de magasin et le ou la supplée dans toutes ses attributions en cas d'absence. À vocation à devenir responsable de magasin.	
Responsable de secteur logistique	Dans le secteur dont il ou elle est chargé(e) (réception, zone de préparation, expédition...), en assure le bon fonctionnement quotidien, organise et contrôle le travail du personnel et garantit la qualité technique et administrative du service assuré par ce secteur.	
Approvisionneur/Approvisionneuse	À partir des directives et des règles fixées pour élaborer et suivre des commandes, assure en quantité, en délai et en coût, l'approvisionnement d'un ensemble d'établissements en produits dont il ou elle est chargé(e).	
Secrétaire de direction	Assiste un directeur général ou une directrice générale de région, d'établissement... dans les aspects administratifs, de secrétariat et d'organisation, nécessitant des relations multiples et diverses, à l'interne comme à l'externe.	

## Annexe III

### Cadres

#### Article 1er

##### Allocation de départ à la retraite

*Mod. par Avenant n° 74, 13 mars 2019, étendu par arr. 21 mai 2021, JO 4 juin, applicable à compter de son dépôt<sup>(1)</sup>*

##### (1) Signataires :

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Fédération des entreprises du commerce et de la distribution.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*Fédération des services CFTD ;*

*Fédération Agro-Alimentaire CFE CGC ;*

*Fédération CFTC Commerce, Service et Force de Vente ;*

*Fédération générale des travailleurs de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des secteurs annexes FO.*

On entend par «cadres» les salariés classés au moins au niveau 7 au sens des classifications déterminées au titre IV de la présente CCN.

#### Article 2

##### Période d'essai

*Mod. par Avenant n° 6, 15 janv. 2004, étendu par arr. 7 juin 2004, JO 17 juin, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de son arr. d'extension au JO, soit le 1<sup>er</sup> juill. 2004.*

*Mod. par Avenant n° 33, 21 avr. 2010, étendu par arr. 16 mars 2011, JO 23 mars, applicable à compter de la date de son dépôt, soit le 28 juin 2010*

##### 2.1

(Avenant n° 33, 21 avr. 2010, étendu) La durée normale de la période d'essai est fixée à quatre mois, sauf accord particulier entre les parties pour une durée différente pouvant atteindre six mois, renouvelable une fois dans la limite d'une durée totale de huit mois après accord écrit établi en deux exemplaires signés par chaque des deux parties.

##### 2.2

(Avenant n° 33, 21 avr. 2010, étendu) Lorsqu'il est mis fin par l'employeur au cours ou au terme de la période d'essai, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 
- 24 H en deçà de huit jours de présence,
  - 48 H entre huit jours et un mois de présence,
  - 2 semaines après un mois de présence,
  - 1 mois après trois mois de présence.

Lorsqu'il est mis fin au cours ou au terme de la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 H. Ce délai est ramené à 24 H si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à huit jours.».

### « 2.3 »

(Avenant n° 33, 21 avr. 2010, étendu) Les parties peuvent décider, d'un commun accord d'abrégier la période d'essai «éventuellement renouvelée» déterminée ci-dessus. Leur accord à ce sujet devra être constaté par échange de lettres.

### « 2.4 »

(Avenant n° 33, 21 avr. 2010, étendu) Le cadre invité à effectuer une période d'essai doit être informé d'une façon précise de la durée et des conditions de la période d'essai, de l'emploi à pourvoir et de la rémunération garantie correspondante.

## Article 3

### Complément de salaire en cas de maladie, d'accident ou de maternité

*Mod. par Avenant n° 74, 13 mars 2019, étendu par arr. 21 mai 2021, JO 4 juin, applicable à compter de son dépôt<sup>(1)</sup>*

#### (1) Signataires :

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Fédération des entreprises du commerce et de la distribution.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*Fédération des services CFDT ;*

*Fédération Agro-Alimentaire CFE CGC ;*

*Fédération CFTC Commerce, Service et Force de Vente ;*

*Fédération générale des travailleurs de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des secteurs annexes FO.*

### 3.1

Les cadres recevront, dans les conditions prévues à l'article 7-4 de la convention collective, et après 1 an de présence dans l'entreprise, une indemnité complémentaire qui aura pour effet d'assurer aux intéressés, en cas de maladie ou d'accident du travail, le maintien de leur rémunération nette mensuelle. La CSG et la CRDS restent à la charge du cadre, dans les conditions prévues par loi.

Sous réserve des dispositions légales et réglementaires, l'indemnisation est versée selon les modalités suivantes :

— Jusqu'à 5 ans de présence dans l'entreprise : 90 jours à 100 % en cas de. Cette durée est augmentée de 30 jours en cas d'accident du travail ;

— De 5 à 10 ans de présence continue dans l'entreprise : 120 jours à 100 % en cas de. Cette durée est augmentée de 30 jours en cas d'accident du travail ;

— Après 10 ans de présence continue dans l'entreprise : 150 jours à 100 % en cas de. Cette durée est augmentée de 60 jours en cas d'accident du travail ;

— Après 30 ans de présence continue dans l'entreprise : 155 jours à 100 % en cas de maladie. Cette durée est augmentée de 55 jours en cas d'accident du travail.

En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle, la condition d'ancienneté d'un an de présence continue dans l'entreprise est ramenée à 1 mois.

### 3.2

Les compléments de salaires prévus en cas d'accident de travail visés à l'alinéa ci-dessus sont également versés en cas de maternité et d'adoption (dans la limite de la durée du congé légal de maternité et d'adoption) et se substituent à ceux prévus à l'article 7-6.6 du titre VII.

## Article 4

### Forme de la rupture du contrat de travail

*Mod. par Avenant n° 74, 13 mars 2019, étendu par arr. 21 mai 2021, JO 4 juin, applicable à compter de son dépôt<sup>(1)</sup>*

#### (1) Signataires :

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Fédération des entreprises du commerce et de la distribution.*

*Syndicat(s) de salariés :*

---

*Fédération des services CFDT ;  
Fédération Agro-Alimentaire CFE CGC ;  
Fédération CFTC Commerce, Service et Force de Vente ;*

*Fédération générale des travailleurs de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des secteurs annexes FO.*

La rupture du contrat de travail par l'employeur doit être faite conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur. Lorsqu'elle est à l'initiative du salarié, elle fait l'objet d'une notification à l'employeur par lettre recommandée ou par lettre simple remise en main propre contre récépissé. Cette notification spécifie la durée du préavis s'il y a lieu et la date exacte de fin de contrat.

## **Article 5**

### **Préavis et recherche d'emplois**

*Mod. par Avenant n° 74, 13 mars 2019, étendu par arr. 21 mai 2021, JO 4 juin, applicable à compter de son dépôt<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Fédération des entreprises du commerce et de la distribution.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*Fédération des services CFDT ;*

*Fédération Agro-Alimentaire CFE CGC ;*

*Fédération CFTC Commerce, Service et Force de Vente ;*

*Fédération générale des travailleurs de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des secteurs annexes FO.*

#### **5.1**

La durée du préavis est fixée à trois mois, sauf en cas de faute grave ou lourde.

#### **5.2**

Quand un cadre licencié trouve un emploi avant l'expiration du délai congé, il peut quitter son poste sans verser l'indemnité de préavis, sauf accord entre les parties, à condition d'en prévenir son employeur un mois à l'avance et de renoncer, pendant cette période, à bénéficier des dispositions de l'alinéa 5.5 ci-après.

#### **5.3**

Quand un cadre démissionnaire trouve un emploi avant la fin de son préavis, son départ sans verser d'indemnité est subordonné à l'acceptation écrite de son employeur.

#### **5.4**

Pendant la période de préavis, les cadres licenciés sont autorisés à s'absenter chaque mois, si nécessaire, pour recherche d'emploi, pendant une période équivalente à la durée hebdomadaire de travail dans l'établissement. La répartition de ces absences se fera en accord avec la direction. Elles pourront être bloquées à la fin de chaque mois.

#### **5.5**

Pendant la période de préavis, les cadres démissionnaires sont autorisés à s'absenter pour rechercher un nouvel emploi deux heures par jour pendant un mois.

Ces heures seront fixées d'un commun accord ou, à défaut, alternativement, un jour au gré du salarié, un jour par la direction, en tenant compte dans la mesure du possible des heures d'ouverture des agences de Pôle Emploi. Elles pourront être groupées à la demande de l'intéressé en fin de semaine ou en fin de mois, compte tenu des nécessités du service.

#### **5.6**

Les absences pour recherche d'emploi ne donneront pas lieu à réduction de rémunération, sauf en cas de départ volontaire.

## **Article 6**

### **Définition du salaire «plein tarif»**

*Mod. par Avenant n° 74, 13 mars 2019, étendu par arr. 21 mai 2021, JO 4 juin, applicable à compter de son dépôt<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Fédération des entreprises du commerce et de la distribution.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*Fédération des services CFDT ;*

*Fédération Agro-Alimentaire CFE CGC ;*

*Fédération CFTC Commerce, Service et Force de Vente ;*

*Fédération générale des travailleurs de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des secteurs annexes FO.*



---

Le salaire «plein tarif» dont il est question pour le calcul des indemnités prévues aux articles 7 et 8 de la présente annexe est égal au 1/12<sup>ème</sup> de la rémunération brute perçue par le salarié au cours des douze derniers mois précédant la date de notification de la rupture du contrat ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des rémunérations perçues au cours des trois derniers mois précédant cette notification, étant entendu que, dans ce cas, toute prime de caractère annuel et exceptionnel, qui aura été versée au salarié pendant cette période, ne sera prise en compte que prorata temporis.

Pour la détermination de la rémunération totale, seront considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire habituel de travail, ou de l'horaire en vigueur dans le service si ledit horaire a été modifié, les périodes d'absence pour maladie, accident du travail, maternité.

## **Article 7**

### **Indemnité de licenciement**

*Mod. par Avenant n° 74, 13 mars 2019, étendu par arr. 21 mai 2021, JO 4 juin, applicable à compter de son dépôt<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Fédération des entreprises du commerce et de la distribution.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*Fédération des services CFDT;*

*Fédération Agro-Alimentaire CFE CGC ;*

*Fédération CFTC Commerce, Service et Force de Vente ;*

*Fédération générale des travailleurs de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des secteurs annexes FO.*

### **7.1**

En application de l'article 3-10 des dispositions communes, une indemnité, est accordée au salarié en cas de licenciement, hors faute grave ou lourde ou force majeure, dans les conditions ci-après :

#### **7.1.1**

Cadres ayant de 8 mois à 5 ans de présence ininterrompue dans l'entreprise au moment du licenciement :

— 1/4 de mois par année de présence.

#### **7.1.2**

Cadres ayant plus de 5 ans d'ancienneté au moment du licenciement, calculée à compter de la date d'entrée dans l'entreprise :

— 3/10<sup>èmes</sup> de mois par année de présence, pour la tranche jusqu'à 10 ans ;

— 4/10<sup>èmes</sup> de mois par année de présence, pour la tranche de 10 à 20 ans ;

— 5/10<sup>èmes</sup> de mois par année de présence, pour la tranche au-delà de 20 ans.

Le montant de l'indemnité ne peut dépasser un maximum de 12 mois.

Toutefois, les salariés licenciés après 40 ans de présence percevront, en plus de l'indemnité plafonnée à 12 mois, une indemnité égale à 1/3 de mois par année supplémentaire de présence supérieure à 40 ans.

#### **7.1.3**

Le cadre licencié pour motif économique âgé d'au moins 50 ans, aura droit à l'indemnité légale de licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse, à une majoration de 20 % de l'indemnité qui lui est due en application des dispositions ci-dessus.

Ne peut prétendre à cette majoration :

— le salarié acceptant un reclassement avec l'aide de son employeur;

— le salarié qui peut bénéficier de l'allocation de chômage jusqu'à l'âge où il pourra bénéficier d'une retraite au taux plein ;

— le salarié qui a la possibilité de bénéficier d'une préretraite ;

— le salarié qui peut faire liquider sans abattement d'âge une pension de retraite.

#### **7.1.4**

En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets.

### **7.2**

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité prévue au point 7.1 ci-dessus est le salaire «plein tarif» tel qu'il est défini à l'article 6 de la présente annexe.

### 7.3

Si un cadre est licencié dans un délai de deux ans suivant un changement d'emploi lui ayant fait perdre sa qualité de cadre, il bénéficiera néanmoins d'une indemnité de congédiement égale à celle lui ayant été acquise au moment de son déclassement.

### 7.4

Les indemnités prévues au point 7.1 ci-dessus ne sont applicables au salarié licencié à la suite d'un accident du travail (application de l'article L. 1226-12 du Code du travail) que si elles lui sont plus favorables que celles résultant de l'application de l'article L. 1226-14 du Code du travail qui prévoit, dans ce cas, le doublement de l'indemnité légale de licenciement.

### 7.5

Si un salarié licencié ayant bénéficié de l'indemnité visée au présent article est réembauché dans la même entreprise avec reprise d'ancienneté, l'indemnité de licenciement à laquelle il aura éventuellement droit dans le cas d'un second licenciement sera calculée déduction faite de la première indemnité perçue.

## Article 8 Allocation de départ à la retraite

*Mod. par Avenant n° 74, 13 mars 2019, étendu par arr. 21 mai 2021, JO 4 juin, applicable à compter de son dépôt<sup>(1)</sup>*

### (1) Signataires :

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Fédération des entreprises du commerce et de la distribution.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*Fédération des services CFDT ;*

*Fédération Agro-Alimentaire CFE CGC ;*

*Fédération CFTC Commerce, Service et Force de Vente ;*

*Fédération générale des travailleurs de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des secteurs annexes FO.*

### 8.1

Conformément à l'article 3-11 du titre III, tout cadre pourra prendre sa retraite ou être mis à la retraite dans le respect des conditions d'âge fixées par la loi, mais les intéressés devront se prévenir au moins 6 mois à l'avance de leur intention de mettre fin au contrat de travail.

Il est rappelé que, conformément aux dispositions légales, l'employeur ne peut pas imposer la mise à la retraite du salarié avant 70 ans sans l'accord de ce dernier.

L'employeur précisera à tout salarié qui lui en fera la demande avant le point de départ du délai de prévenance prévu ci-dessus, le montant des droits à indemnité auxquels il peut prétendre selon qu'il demande à partir à la retraite ou qu'il est mis à la retraite par l'entreprise selon les conditions prévues par la loi, ainsi que les conséquences que le choix emporte en matière fiscale - impôt sur le revenu - et de cotisations de sécurité sociale.

### 8.2

Le cadre qui prend sa retraite a droit, s'il a au moins 5 ans de présence dans l'entreprise, à une allocation de départ en retraite.

Le montant de cette allocation, qui ne peut dépasser un maximum de 6 mois, est calculé comme suit en salaire «plein tarif» en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise :

- 2/20<sup>èmes</sup> de mois par année de présence pour la tranche jusqu'à 10 ans ;
- 3/20<sup>èmes</sup> de mois par année de présence pour la tranche de plus de 10 ans à 20 ans ;
- 5/20<sup>èmes</sup> de mois par année de présence pour la tranche au-delà de 20 ans.

### 8.3

Le salarié qui est mis à la retraite sur décision de l'entreprise recevra une allocation de départ en retraite au moins égale à l'indemnité de licenciement prévue à l'article 7 de la présente annexe.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le salaire «plein tarif» tel qu'il est défini à l'article 6 de la présente annexe.

## Article 9 Conciliation des conflits collectifs

*(Avenant n° 74, 13 mars 2019, étendu)*

*Mod. par Avenant n° 33, 21 avr. 2010, étendu par arr. 16 mars 2011, JO 23 mars, applicable à compter de la date*

de son dépôt, soit le 28 juin 2010

« 10.1 »

(Avenant n° 33, 21 avr. 2010, étendu)

En cas de conflit collectif concernant uniquement des cadres bénéficiaires de la présente annexe, la Commission prévue à l'article 1-5 du titre I ne comprendra qu'un représentant de chacune des organisations syndicales représentatives de cadres, signataires de la présente annexe, et un même nombre total de représentants des organisations d'employeurs signataires.

« 10.2 »

(Avenant n° 33, 21 avr. 2010, étendu)

Les autres dispositions de l'article 1-5 sont applicables.

**Article 10**

**Classification - Fonctions-repères Cadres, en application du titre IV de la présente convention**

(Avenant n° 74, 13 mars 2019, étendu)

*Mod. par Avenant n° 64, 19 janv. 2018, étendu par arr. 15 janv. 2020, JO 22 janv.<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FCD.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGTA FO ;*

*FNAA CFE CGC ;*

*FS CFDT.*

Cadres	Définitions	Niveaux
Fonctions-repères	Les fonctions de responsabilités majeures sont classées dans le niveau 9. Elles se caractérisent par la participation à la définition de la politique de l'entreprise	9
Fonctions-repères	Les fonctions de niveau 8 exigent la responsabilité du choix des moyens et de la réalisation d'objectifs	8
Directeur/Directrice d'hypermarché	Dirige un hypermarché. Est responsable des résultats économiques et humains de son magasin. Anime l'équipe d'encadrement, de façon à optimiser les résultats, le fonctionnement, et l'image de son établissement. Est responsable du dialogue social et de la qualité du management.	
Directeur/Directrice d'entrepôt régional	Dans le cadre de la politique logistique de la société, assume la responsabilité du fonctionnement de l'entrepôt en optimisant les résultats et la qualité des services par rapport aux coûts de fonctionnement. Est responsable du dialogue social et de la qualité du management.	
Directeur / Directrice de fonction support	Assure la direction d'une activité support de l'entreprise.	

Cadres	Définitions	Niveaux
Fonctions-repères	Les fonctions de niveau 7 comportent la participation à l'élaboration des objectifs et la réalisation de ceux-ci dans son unité (établissement, service)	7
Directeur/Directrice de supermarché	Assure la responsabilité de la marche de son supermarché, et l'atteinte des résultats fixés, dans le cadre de l'application des politiques commerciale, de gestion, sociale, établies par sa société. Dirige et anime son équipe. Participe à l'élaboration du budget prévisionnel du magasin.	
Manager/ Manageresse de département	Assure dans son département la mise en œuvre des politiques commerciale, de gestion et sociale définies par la société. Dirige et anime son équipe.	
Acheteur/Acheteuse	Participe à l'élaboration d'une politique d'achat et de choix de fournisseurs. Négocie un marché de fourniture, pour toutes les conditions d'achat.	
Contrôleur/ Contrôleuse de gestion	En accord avec les responsables opérationnels, valide et coordonne l'établissement des budgets en cohérence avec les objectifs compatibles entre eux. Dans le cadre du suivi budgétaire, identifie les actions correctives à proposer. Élabore les instruments nécessaires au contrôle (tableaux de bord). Assure un suivi permanent de la réalisation du budget de l'unité, la mesure des écarts entre les prévisions et les résultats, ainsi que la mise en œuvre des actions correctives et le pilotage du résultat.	
Responsable qualité	Définit pour une gamme de produits un cahier des charges "qualité" ; en contrôle le respect.	
Manager(se) d'unité commerciale ou Manager(se) de rayon III	Propose des objectifs de chiffre d'affaires et de résultats dont il ou elle assure la réalisation. Propose les actions préventives et correctives nécessaires pour les atteindre. Dispose au sein de son unité d'une large autonomie dans la gestion humaine et sociale du personnel et/ou dans la politique commerciale.	
Cadre fonction support	Expert(e) ou responsable de service fonctionnel dans les domaines ressources humaines, juridique, comptable, informatique, marketing,...	

## Annexe IV

### Personnel d'encadrement

#### Préambule

Les parties contractantes se sont rencontrées en vue d'examiner les garanties conventionnelles reconnues aux cadres et agents de maîtrise par la convention collective nationale du commerce à prédominance alimentaire du 29 mai 1969 avec les orientations définies par l'accord interprofessionnel du 25 avril 1983 relatif au personnel d'encadrement.

Elles ont constaté que le développement des entreprises à dominante alimentaire, la diversification de leurs activités, l'introduction des nouvelles techniques, l'évolution sociale, ont entraîné une croissance rapide de l'importance du personnel d'encadrement et une extension des domaines de son action et des responsabilités qu'il se doit d'assumer.

Elles ont déclaré, à cette occasion, leur volonté de valoriser les fonctions du personnel d'encadrement - indispensables à la bonne marche des entreprises - dont l'efficacité est notamment liée au soutien par la hiérarchie des décisions qu'il prend dans le cadre des pouvoirs qui lui sont délégués, pour les exercer.

Elles ont, en conséquence, adopté les dispositions qui suivent :

#### Article 1er Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet de définir les orientations sur les conditions d'exercice des fonctions assurées par le personnel d'encadrement et, notamment, sur ses responsabilités particulières de commandement et d'animation en privilégiant l'information, la concertation et la formation en vue d'améliorer les rapports sociaux et l'efficacité économique des entreprises.

Il est applicable au personnel relevant des annexes II et III de la présente convention compris dans la définition figurant à l'article 2 ci-dessous; il complète les mêmes annexes.

---

## **Article 2**

### **Définition du personnel d'encadrement**

Le personnel d'encadrement est constitué, d'une part, par les ingénieurs et cadres et, d'autre part, par les agents de maîtrise et techniciens qui répondent au moins à deux des critères suivants :

#### **2.1**

Avoir une formation technique, administrative ou commerciale équivalente à celle des techniciens supérieurs et exercer des fonctions requérant la mise en oeuvre des connaissances acquises.

Cette formation est attestée par un diplôme de niveau III ou peut être acquise par l'expérience et une formation complémentaire.

#### **2.2**

Exercer, par délégation de l'employeur, une responsabilité permanente de commandement sur plusieurs salariés de l'entreprise.

#### **2.3**

Exercer des fonctions impliquant initiative et responsabilité, notamment économiques, les conduisant à agir au nom de l'entreprise vis-à-vis des tiers ou de la clientèle, dans le cadre des pouvoirs délégués.

## **Article 3**

### **Responsabilités particulières**

Le personnel d'encadrement participera d'autant plus étroitement à la politique économique générale de l'entreprise, et adhèrera à ses objectifs dans un esprit de confiance et de loyauté qu'il sera associé à la mise en oeuvre de celle-ci.

Quelle que soit sa position hiérarchique, il doit jouer un rôle déterminant pour l'efficacité économique de l'entreprise, le maintien et le développement de la qualité des rapports sociaux, le développement de la prévention des accidents du travail.

Vis-à-vis du personnel, il exerce ce rôle :

- en menant une action de sensibilisation constante à la qualité du service apporté à la clientèle (service rendu, qualité des produits);
- en l'incitant à participer à la vie de l'équipe et de l'entreprise (ou de l'établissement);
- en favorisant les conditions d'une réelle participation de l'équipe à la vie de l'entreprise, notamment par une information appropriée;
- en favorisant et en participant à la formation et au perfectionnement de ce personnel;
- en menant une action de sensibilisation permanente aux questions d'hygiène et de sécurité en liaison avec les institutions représentatives du personnel compétentes. La direction doit fournir les moyens appropriés permettant d'assurer le respect de la réglementation d'hygiène et de sécurité et la prévention des accidents.

Il contribue au rapprochement du monde de l'éducation, de celui des entreprises en participant, dans une mesure compatible avec ses fonctions et en accord avec l'employeur, aux enseignements technologiques, scolaires et universitaires.

## **Article 4**

### **Information, concertation, formation**

La mise à disposition du personnel d'encadrement d'une information diversifiée propre à lui permettre d'établir son jugement sur des bases objectives est de nature à favoriser pleinement l'exercice de ses responsabilités au sein de l'entreprise tout particulièrement sous l'angle du sens de l'initiative et de l'esprit de création.

La nécessité de l'information au plan technique est renforcée par le caractère mouvant de l'économie, la rapidité de l'évolution des technologies et des contraintes des entreprises.

Les entreprises veilleront, en outre, à fournir au personnel d'encadrement une information de qualité sur la vie de l'entreprise, tant sous l'angle de ses performances économiques que sur ses perspectives d'évolution; il doit avoir la possibilité de donner son point de vue sur celle-ci.

Les entreprises doivent, par ailleurs, selon des méthodes qui leur sont spécifiques, avoir le souci constant de procéder à une concertation suivie avec le personnel d'encadrement tant sur les problèmes techniques que sur la marche générale de l'entreprise, ses perspectives d'avenir et les projets la concernant, y compris l'évolution de leur secteur d'activité.

Les modalités de cette concertation seront définies après consultation du personnel d'encadrement et de ses représentants élus.

---

Dans le domaine de la formation, les entreprises sont incitées à mettre en oeuvre des programmes de formation et de perfectionnement, adaptés à leurs objectifs définis ainsi que dans le domaine des relations humaines, de l'économie et de la gestion de l'entreprise, de l'hygiène et de la sécurité.

## **Article 5**

### **Contrat de travail**

Les relations contractuelles doivent être fondées sur une confiance mutuelle, ce qui implique, tant avant la signature du contrat qu'au moment de sa signature, que la nature et l'étendue des relations réciproques soient clairement connues.

#### **5.1**

##### **Information préalable à l'embauche**

Pour permettre la signature du contrat de travail (ou lettre d'embauche) en toute connaissance de cause, des informations précises doivent être communiquées lors des entretiens préalables à la signature du contrat de travail sur le poste à pourvoir, les conditions dans lesquelles la fonction s'exercera, les modalités de formation complémentaire éventuelle, la politique de l'entreprise en matière d'évolution de carrière, les régimes de retraite et de prévoyance applicables. Des informations seront également fournies sur les conditions des mutations géographiques lorsque le poste comporte une clause de mobilité.

#### **5.2**

##### **Engagement**

La lettre d'engagement doit comporter, outre les précisions déjà prévues aux articles 3 des annexes II et III de la présente convention, mention de la convention collective nationale et, le cas échéant, de l'accord collectif d'entreprise applicables.

Le contrat de travail (ou lettre d'engagement) du personnel d'encadrement doit préciser la durée et les conditions de déroulement de l'essai convenu, en application des dispositions spécifiques applicables à la catégorie dont il relève.

Les délégations de pouvoir doivent faire l'objet d'un écrit précisant les domaines sur lesquels elles portent, les bénéficiaires disposant des moyens pour assurer effectivement ce pouvoir.

#### **5.3**

##### **Horaires de travail**

Les charges et horaires de travail du personnel d'encadrement doivent être compatibles avec ses aspirations et ses responsabilités familiales, culturelles, sociales, syndicales et civiques.

Dans cette optique, les entreprises sont incitées à examiner les modalités d'organisation du travail permettant à ce personnel de faire face aux éventuelles responsabilités extraprofessionnelles qu'il exerce (qu'elles soient en rapport ou non avec sa profession); les cadres et agents de maîtrise rechercheront, si besoin est, une meilleure organisation personnelle leur permettant d'exercer pleinement leurs responsabilités professionnelles.

Il est en outre, rappelé que les horaires de travail font l'objet des dispositions de l'article 5-7 du titre V de la présente convention.

#### **5.4**

##### **Mobilité - Mutations géographiques**

La mobilité est une des caractéristiques inhérentes aux métiers de la distribution : elle peut d'ailleurs être un moyen privilégié de développement de carrière. Lorsqu'elle est requise, une mention particulière doit figurer dans le contrat de travail.

Les conditions de sa mise en oeuvre feront, en outre, l'objet d'un règlement spécifique à l'entreprise.

En cas de mutation nécessitant un changement de résidence, l'entreprise prendra en charge les frais de déménagement, sur présentation de devis soumis à son agrément, ainsi que les frais de voyage de l'intéressé et de sa famille. Les conditions dans lesquelles s'effectuera la mutation seront réglées au niveau de chaque entreprise; il est toutefois recommandé de tenir compte des obligations scolaires des enfants et d'un éventuel délai de prévenance.

En cas de force majeure ou pour un motif impératif (cas fortuit), la mutation pourra être différée.

À l'occasion des mutations dans de nouvelles fonctions, les entreprises mettront en oeuvre les actions de formation, qui seraient nécessaires à l'évolution de carrière des intéressés.

#### **5.5**

##### **Ancienneté**

Lorsqu'un membre de l'encadrement passe, après l'accord de son employeur, au service soit d'une filiale, soit d'une entreprise absorbée ou créée par lui, ou inversement, l'ancienneté acquise dans l'entreprise (décomptée dans les

---

conditions fixées à l'article 3-13 de la présente convention) quittée par l'intéressé, est prise en considération lors de la négociation des nouvelles dispositions contractuelles.

## **5.6 Voyages et déplacements**

Le mode de déplacement est déterminé au sein de chaque entreprise, en fonction des avantages qu'il présente (coût, gain de temps, commodité...). Les frais de transport et de séjour sont pris en charge dans les conditions fixées au sein de chaque entreprise.

## **5.7 Expatriation**

Des dispositions doivent définir les conditions de travail et de séjour du personnel d'encadrement appelé à l'initiative de son employeur à travailler à l'étranger, dans la CEE et hors de la CEE.

Ces dispositions doivent tendre à lui assurer des conditions de travail et avantages sociaux comparables à ceux qui sont en règle en métropole, à compenser les sujétions de toute nature inhérentes à un séjour à l'étranger et à garantir son retour en métropole et dans son entreprise d'origine en tenant compte de ses responsabilités antérieures.

Lors du retour dans l'entreprise d'origine, il bénéficiera si nécessaire, d'une formation adaptée au nouvel emploi et environnement.

Des dispositions doivent également définir les conditions applicables au personnel d'encadrement spécialement embauché pour exercer son activité hors de France.

## **Article 6 Promotion et évolution de carrière**

Le secteur de la distribution, en raison de son évolution due à la nécessité de répondre aux aspirations des consommateurs, a toujours favorisé les promotions internes fondées sur les aptitudes et la valeur personnelle des collaborateurs qu'il occupe.

Cette politique doit être poursuivie, car elle favorise l'évolution de carrière.

À cet effet, les entreprises sont invitées à développer la pratique d'entretiens entre les intéressés et leurs supérieurs hiérarchiques directs, pour faire périodiquement le point et envisager d'éventuelles actions de formation complémentaire.

Un tel entretien, qui sera de préférence étayé par un support écrit, devra nécessairement avoir lieu au plus tard au terme d'une période d'un an, avec les salariés à qui l'entreprise a confié, en vue de tester leur aptitude, un emploi de catégorie supérieure (dans lequel ils font «fonction de»).

Si le bilan établi à l'issue de l'entretien montre que le salarié assume la plénitude de la fonction, il devra en obtenir la qualification et les avantages qui lui sont attachés.

En cas de promotion d'un membre de l'encadrement à une situation hiérarchique supérieure, dans le cadre de l'entreprise ou de l'établissement, il lui est adressé une lettre de confirmation de ses nouvelles conditions d'emploi (dénomination de la nouvelle fonction, coefficient, salaire...).

Il est rappelé qu'en application de l'article 3-1 de la convention collective, afin de susciter éventuellement des candidatures dans l'entreprise, les employeurs feront connaître au personnel, chaque fois que possible, les postes à pourvoir par voie de notes de services ou par voie d'affichage.

## **Article 7 Inventions**

*Mod. par Avenant n° 33, 21 avr. 2010, étendu par arr. 16 mars 2011, JO 23 mars, applicable à compter de la date de son dépôt, soit le 28 juin 2010*

(Avenant n° 33, 21 avr. 2010, étendu) Les inventions sont régies par les dispositions du code de la propriété intellectuelle.

Toute invention brevetée qui, notoirement appliquée, accroît la productivité dans le domaine où elle s'applique, donne lieu à une gratification en rapport avec sa valeur.

## **Article 8 Clause de non-concurrence**

*Mod. par Avenant n° 14, 31 janv. 2006, étendu par arr. 5 avr. 2007, JO 20 avr., applicable au 1<sup>er</sup> avr. 2006*

Une collaboration loyale implique l'obligation de ne pas faire bénéficier une entreprise concurrente de renseignements provenant de l'employeur, ou de concurrencer directement ce dernier, après la rupture du contrat de travail. Les entreprises appliquant une clause de non-concurrence devront respecter les règles et restrictions suivantes :

- 
- déterminer la nature des activités qui y sont soumises;
  - délimiter le cadre géographique où elle s'applique en fonction des caractéristiques de l'entreprise et des fonctions assumées;
  - (Avenant n° 14, 31 janv. 2006, étendu) déterminer la contrepartie financière ;
  - fixer la durée qui ne pourra excéder le temps passé par le membre de l'encadrement dans l'entreprise avec un plafond de deux ans.

## **Annexe V - Formation initiale minimale obligatoire (FIMO) et Formation continue obligatoire (FCO) des conducteurs du transport routiers de marchandises**

*Mod. par Avenant n° 30, 14 mai 2009, étendu par arr. 8 oct. 2009, JO 17 oct., applicable à compter du 10 sept. 2009, sous réserve de la publication de son arr. d'extension*

### **Article 1**

#### **Formation initiale et continue - Formation complémentaire «Passerelle»**

La formation initiale et continue doit permettre aux conducteurs du transport routier de marchandises de se perfectionner à une conduite rationnelle axée sur les règles de sécurité, de connaître, appliquer et respecter les réglementations du transport ainsi que les règles relatives à la santé, à la sécurité routière, la sécurité environnementale, le service et la logistique.

En application de l'article 13 du décret n° 2007-1340 du 11 septembre 2007 relatif à la qualification initiale et à la formation continue des conducteurs de certains véhicules affectés aux transports routiers de marchandises ou de voyageurs, des accords collectifs de branche étendus peuvent prévoir des adaptations du contenu du programme de la formation initiale, la formation continue obligatoire et la formation complémentaire dénommée «Passerelle».

Les partenaires sociaux de la branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire ont ainsi convenu d'aménager les thèmes des formations afin de, compte tenu des caractéristiques des produits transportés (produits alimentaires très périssables, périssables, congelés ou surgelés...), contribuer au respect des règles d'hygiène permettant d'assurer aux consommateurs une sécurité alimentaire optimale, ainsi qu'à la tranquillité des riverains situés à proximité des points de livraison.

S'agissant de la sécurité à l'arrêt, seront prises en considération les conditions particulières d'exercice de l'activité dans le secteur, qui sont caractérisées notamment par :

- la fréquence des arrêts (livraison lors d'une même tournée de nombreux points de vente) ;
- la diversité des lieux de livraison (centres-villes, périphéries des villes...) ;
- de la présence ou non de quai de chargement/déchargement sur le site de livraison.

### **Article 2**

#### **Les organismes de formation**

##### **2.1**

La formation est dispensée dans le cadre des établissements agréés par le préfet de la région.

##### **2.2**

La formation ne peut être assurée par des moniteurs d'entreprise que sous la responsabilité d'un établissement agréé et dans les conditions fixées par le cahier des charges établi par arrêté du ministre chargé des transports du 3 janvier 2008 (JO du 29 janvier 2008, pages 1684 et suivantes).

##### **2.3**

Lorsque la formation est assurée par un centre de formation d'entreprise agréé, elle peut être dispensée sur différents sites d'exploitation dès lors qu'elle s'adresse exclusivement aux salariés de l'entreprise ou du groupe et de ses différentes filiales implantées sur le territoire national.



---

## **Section I**

### **Formation initiale minimale obligatoire des chauffeurs (FIMO)**

#### **Article 3** **Salariés concernés**

##### **3.1**

Tout salarié titulaire d'un permis de conduire de la catégorie C ou EC en cours de validité ou d'un permis reconnu en équivalence conformément aux articles R 222-1, R 222-2 et R 222-3 du code de la route, doit avoir satisfait, préalablement à l'exercice de son activité de conduite, à une obligation de qualification initiale résultant d'une formation professionnelle comportant la fréquentation obligatoire de cours et sanctionnée par la réussite à un examen final. Cette formation peut être longue ou accélérée.

##### **3.2**

Sont soumis aux obligations de formation du présent titre :

- les salariés embauchés à compter du 10 septembre 2009 pour occuper pour la première fois, à titre principal ou dans le cadre d'une activité polyvalente, un emploi de chauffeur tel que défini au point 2.1 ci-dessus ;
- tout autre salarié de l'entreprise affecté postérieurement au 10 septembre 2009 à un emploi de chauffeur, tel que défini au point 2.1, ci-dessus.

##### **3.3**

La qualification initiale peut être obtenue à l'issue d'une formation professionnelle accélérée dénommée formation initiale minimale obligatoire, dite FIMO, qui permet à son titulaire de conduire dès l'âge de 21 ans les véhicules pour la conduite desquels un permis de conduire des catégories C ou EC est requis.

#### **Article 4** **Durée et contenu de la FIMO**

##### **4.1**

La durée de la FIMO est fixée à 140 heures au moins. Elle est dispensée sur quatre semaines obligatoirement consécutives sauf lorsqu'elle est réalisée dans le cadre d'un contrat de professionnalisation.

##### **4.2**

Tout conducteur ayant obtenu la qualification initiale de conducteur de transport de voyageurs peut obtenir la qualification initiale de conducteur de transport de marchandises sous réserve de détenir le permis de conduire des catégories C ou EC en cours de validité et d'avoir suivi, avec succès, une formation complémentaire préalablement à toute activité de conduite dans le secteur du transport de marchandises.

Cette formation dite «passerelle», d'une durée de 35 heures, porte sur les parties du programme de formation spécifiques à ce secteur.

##### **4.3**

Le programme de la FIMO des conducteurs de véhicules de transport de marchandises est défini ci-après.

#### **Article 5** **Réalisation de la FIMO**

##### **5.1**

Chaque session de formation doit regrouper au maximum 16 stagiaires en salle de cours auxquels peuvent se joindre au maximum 4 stagiaires de la formation dite «passerelle».

Lorsque le stage comporte moins de 4 stagiaires par véhicule, le centre de formation doit organiser le stage dans le respect du programme de formation et de sa durée globale.

##### **5.2**

La durée du temps de conduite individuelle est au moins égale à 10 heures par stagiaire, dont 4 heures au maximum peuvent être effectuées en recourant à un simulateur haut de gamme ou sur un terrain spécial, tels que définis aux II et III de l'article 5 de l'arrêté du 3 janvier 2008.

## Article 6 Équivalences

Sont réputés avoir obtenu la qualification initiale de conducteur de transport de marchandises les conducteurs titulaires d'un permis de conduire en cours de validité de la catégorie C ou EC (véhicules de plus de 3,5 tonnes de PTAC) délivré avant le 10 septembre 2009. Toutefois, cette disposition ne s'applique pas aux conducteurs qui n'ont jamais exercé à titre professionnel une activité de conduite de véhicule des catégories considérées ou qui ont interrompu cette activité pendant plus de dix ans.

L'exercice d'une activité de conduite à titre professionnel est justifiée soit par une attestation délivrée par l'employeur, soit, pour les conducteurs non salariés, par une attestation sur l'honneur dont le modèle est fixé par arrêté du ministre des transports, sauf si les conducteurs concernés sont titulaires de l'une des attestations mentionnées au II a de l'article 25 du décret n° 2007-1340 du 11 septembre 2007.

## Article 7 Financement des frais de la FIMO

Sous réserve des dispositions légales, le financement des frais de la formation visée à l'Art. 3 de la présente annexe est assuré notamment par :

- les aides spécifiques de l'État ou des collectivités territoriales, y compris les dispositifs de financement des formations de demandeurs d'emploi, notamment dans le cadre des contrats d'objectifs régionaux ;
- les fonds mutualisés de formation par alternance ;
- les contributions des entreprises au titre du plan de formation pour les personnels exerçant dans l'entreprise, un emploi autre que celui de chauffeur et qui souhaiteraient être affectés à un emploi de chauffeur.

### La formation initiale minimale obligatoire (FIMO) transport de marchandises

	<b>Accueil et présentation de la formation</b>	1 h
Thème 1	<b>Perfectionnement à la conduite rationnelle axée sur les règles de sécurité :</b>	65 h
	<ul style="list-style-type: none"><li>- Les caractéristiques techniques du véhicule et le fonctionnement des organes de sécurité</li><li>- Le perfectionnement à une conduite sûre et économique en insistant sur les différentes possibilités offertes par l'informatique embarquée et sur l'optimisation de la consommation de carburant</li><li>- Les principes d'utilisation d'une boîte de vitesse automatisée ou automatique</li><li>- Le chargement, l'arrimage, la manutention des marchandises dans le respect des consignes de sécurité et la bonne utilisation du véhicule</li><li>- Application pratique de la conduite en situation normale comme en situation difficile : 10 h de conduite individuelle comprenant 1 heure de manœuvres professionnelles (sur ces 10 h 4 h au maximum peuvent être effectuées en recourant à un simulateur haut de gamme ou sur un terrain spécial) auxquelles s'ajoute 1 h de commentaires pédagogiques</li></ul>	Dont 44 h pour la pratique de la conduite (40 h de conduite et 4 h complémentaire pédagogiques)
Thème 2	<b>Application des réglementations :</b>	28 h
	<ul style="list-style-type: none"><li>- La réglementation sociale nationale et européenne applicable au transport routier de marchandises et notamment les temps de conduite et de repos des conducteurs, l'utilisation du chronotachygraphe électronique, la formation des conducteurs, les conventions collectives, les statuts particuliers (ex. fonction publique...)</li><li>- La réglementation applicable aux différentes composantes du secteur du transport de marchandises (transport public, location, transport en compte propre) en national et en international et notamment les différents contrats et documents de transport nécessaires à l'acheminement des marchandises</li></ul>	
Thème 3	<b>Santé, sécurité routière et sécurité environnementale :</b>	28 h

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La prévention des risques physiques, notamment de l'hypovigilance <ul style="list-style-type: none"> <li>- L'aptitude physique et mentale</li> </ul> </li> <li>- La conduite préventive et l'évaluation des situations d'urgence notamment à travers des exercices pratiques et études de cas permettant une approche pragmatique des situations à risques <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les principes élémentaires du secourisme</li> <li>- Les règles de circulation et de signalisation routières</li> </ul> </li> <li>- Les risques de la route, les facteurs aggravant liés aux véhicules lourds <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les accidents du travail en circulation et à l'arrêt</li> </ul> </li> <li>- La circulation dans les tunnels : règles de conduite à l'approche et dans les tunnels, spécificités des grands ouvrages <ul style="list-style-type: none"> <li>- Le franchissement des passages à niveau</li> <li>- La criminalité et le trafic des clandestins</li> </ul> </li> </ul>	
Thème 4	<b>Service, logistique :</b>	14 h dont
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les comportements contribuant à la valorisation de l'image de marque d'une entreprise et au développement de la qualité de service <p>La qualité de la prestation du conducteur :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• respect des délais de livraison en se conformant aux règles d'une conduite rationnelle et aux règles de sécurité <ul style="list-style-type: none"> <li>• propreté de la tenue et du véhicule</li> </ul> </li> <li>• fréquence des arrêts, diversité des lieux de livraison, présence ou non de quai de déchargement sur le site de livraison, <ul style="list-style-type: none"> <li>• conduite de chariots automoteurs/transpalettes <ul style="list-style-type: none"> <li>• bien remplir un constat amiable</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>	6 h
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- L'environnement économique du transport routier de marchandises et l'organisation du marché <ul style="list-style-type: none"> <li>• respect des règles d'hygiène applicables à l'alimentaire <ul style="list-style-type: none"> <li>• respect de la chaîne du froid</li> <li>• transport sous température dirigée</li> </ul> </li> <li>• transport multiproduits (secs, frais, ultra-frais, surgelés)</li> </ul> </li> </ul>	8 h
	Test final d'évaluation des compétences acquises, corrections et synthèse du stage	4 h
	<b>Durée totale du stage</b>	140 h

#### Admission :

- pour la partie théorique : OCM de 60 questions, recevabilité à 36 bonnes réponses
- pour la partie pratique : contrôle continu

## Section II

### Formation continue obligatoire de sécurité (FCOS)

La formation continue obligatoire permet au conducteur, à partir d'un bilan de ses connaissances et compétences, de se perfectionner à une conduite rationnelle axée sur les règles de sécurité, d'actualiser ses connaissances en matière de réglementation du transport ainsi que de santé, sécurité routière, sécurité environnementale, service et logistique et d'améliorer ses pratiques dans ces domaines.

#### Article 8

##### Salariés concernés

Tout chauffeur d'un véhicule de plus de 3,5 t de PTAC titulaire du permis de conduire de la catégorie C ou EC en cours de validité ou d'un permis reconnu en équivalence conformément aux articles R 222-1, R 222-2 et R 222-3 du code de la route et justifiant de la régularité de sa situation au regard des obligations de formation professionnelle des conducteurs.

#### Article 9

##### Durée minimale et contenu de la FCOS

##### 9.1

La durée de la formation continue obligatoire de sécurité est de 35 heures réalisées en face à face pédagogique et en 5 jours consécutifs ou en deux sessions de formation dispensées au cours d'une période de trois mois maximum. Dans ce cas, la première session est de 3 jours consécutifs et est consacrée au bilan et aux thèmes 1 et 2 ; la

---

seconde session est de 2 jours également consécutifs et est consacrée aux thèmes 3 et 4 et à l'évaluation des acquis.

## **9.2**

La participation aux actions de formation continue obligatoire doit s'inscrire dans le cadre de l'organisation générale des activités de l'entreprise et des horaires habituels de travail des chauffeurs concernés. Le temps passé en formation est rémunéré comme temps de travail.

## **9.3**

Le programme et les modules de formation continue obligatoire des conducteurs de véhicules de transport de marchandises figurent ci-après.

# **Article 10 Réalisation de la FCOS**

## **10.1**

Le stage de formation continue obligatoire doit être effectué tous les cinq ans. Il peut être effectué par anticipation dans les six mois qui précèdent la date à laquelle doit être remplie l'obligation de formation continue. Dans ce cas, le délai de validité de cette formation ne commence à courir qu'à l'expiration de la période de validité de la formation précédente.

## **10.2**

Le premier stage a lieu 5 ans après l'obtention de la qualification initiale. Lorsque l'intéressé est salarié, cette formation constitue une formation d'adaptation au sens de l'article L900-2 du code du travail.

## **10.3**

Chaque session de formation doit regrouper au maximum 16 stagiaires en salle de cours et 4 stagiaires par véhicule, auxquels peuvent se joindre au maximum 4 stagiaires de la formation dite «passerelle».

Lorsque le stage comporte moins de 4 stagiaires par véhicule, le centre de formation doit organiser le stage dans le respect du programme de formation et de sa durée globale.

La durée du temps de conduite individuelle est au moins égale à 2 heures par stagiaire dont 30 minutes au maximum peuvent être effectuées en recourant à un simulateur haut de gamme ou sur un terrain spécial tels que définis aux II et III de l'article 5 de l'arrêté du 3 janvier 2008.

## **10.4**

À l'issue de la première session de formation, le centre de formation agréé qui a dispensé la formation délivre au conducteur une attestation constatant la réalisation de cette session et mentionnant la date limite avant laquelle la deuxième session doit être suivie. Le modèle de cette attestation est fixé par arrêté du ministre chargé des transports.

## **10.5**

La FCOS permet à son titulaire de conduire indifféremment des véhicules de transport de voyageurs ou de marchandises pour la conduite desquels est requis un permis de conduire, respectivement, des catégories D ou ED et C ou EC sous réserve de détenir les permis de conduire des catégories correspondantes en cours de validité et d'avoir satisfait à la formation complémentaire dénommée «Passerelle».. Dans ce cas, la formation continue doit être effectuée dans les cinq ans qui suivent la date de délivrance de l'attestation de la formation complémentaire «Passerelle» puis renouvelée tous les cinq ans à partir de cette dernière date.

## **10.6**

Les conducteurs réputés avoir obtenu la qualification initiale de conducteur de transport de marchandises car titulaires d'un permis de conduire en cours de validité de la catégorie C ou EC délivré avant le 10 septembre 2009, qui ont interrompu leur activité de conduite, à titre professionnel, pendant une période supérieure à cinq ans, doivent, préalablement à la reprise de leur activité de conduite, suivre la formation continue obligatoire.

# **Article 11 Financement des frais de la FCOS**

Sous réserve des dispositions légales, le financement des frais de la formation continue obligatoire de sécurité est assuré par :

- les aides éventuelles spécifiques de l'État ou des régions en application des contrats d'objectifs existants ;
- les dispositions particulières prévues par les conventions de partenariat en matière de prévention des accidents du travail ;

— la contribution des entreprises au titre du plan de formation.

### La formation continue obligatoire (FCO) transport de marchandises

	<b>Accueil et présentation de la formation</b>	0 h 30
	<b>Bilan des connaissances relatives :</b>	3 h 30
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aux réglementations spécifiques aux transports et à la sécurité routière</li> <li>- Aux techniques et comportement en conduite : conduite libre accompagnée (évaluation individuelle et analyse) : 0 h 30</li> </ul>	
Thème 1	<b>Perfectionnement à la conduite rationnelle axée sur les règles de sécurité :</b>	11 h
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La prise en compte des caractéristiques techniques du véhicule</li> <li>- Le perfectionnement à une conduite sûre et économique en insistant sur les différentes possibilités offertes par l'informatique embarquée et sur l'optimisation de la consommation de carburant</li> <li>- Le chargement, l'arrimage, la manutention des marchandises dans le respect des consignes de sécurité et la bonne utilisation du véhicule</li> <li>- Application pratique de la conduite en situation normale comme en situation difficile (1 h 30 de conduite individuelle dont au maximum 0 h 30 peuvent être effectuées en recourant à un simulateur haut de gamme ou sur un terrain spécial)</li> </ul>	Dont 6 h pour la pratique de la conduite : (5 h 20 de conduite et 0 h 40 de commentaires pédagogiques)
Thème 2	<b>Application des réglementations (actualisation des connaissances) :</b>	6 h
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La réglementation sociale nationale et européenne applicable au transport routier de marchandises et notamment les temps de conduite et de repos des conducteurs, l'utilisation du chronotachygraphe électronique, la formation des conducteurs, les conventions collectives, les statuts particuliers (ex. fonction publique...)</li> <li>- La réglementation applicable aux différentes composantes du secteur du transport de marchandises (transport public, location, transport en compte propre) en national et en international et notamment les différents contrats et documents de transport nécessaires à l'acheminement des marchandises</li> </ul>	
Thème 3	<b>Santé, sécurité routière et sécurité environnementale (actualisation des connaissances) :</b>	7 h
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La prévention des risques physiques</li> <li>- L'aptitude physique et mentale</li> <li>- La conduite préventive et l'évaluation des situations d'urgence notamment à travers des exercices pratiques et études de cas permettant une approche pragmatique des situations à risques</li> <li>- Les principes élémentaires du secourisme</li> <li>- Les règles de circulation et de signalisation routières</li> <li>- Les risques de la route, les facteurs aggravant liés aux véhicules lourds</li> <li>- Les accidents du travail en circulation et à l'arrêt</li> <li>- La circulation dans les tunnels : règles de conduite à l'approche et dans les tunnels, spécificités des grands ouvrages</li> <li>- Le franchissement des passages à niveau</li> <li>- La criminalité et le trafic des clandestins</li> </ul>	
Thème 4	<b>Service, logistique (actualisation des connaissances) :</b>	4 h dont
	<p>Les comportements contribuant à la valorisation de l'image de marque d'une entreprise et au développement de la qualité de service.</p> <p>La qualité de la prestation du conducteur :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• fréquence des arrêts, diversité des lieux de livraison (centres-villes périphéries des villes...), présence ou non de quai de déchargement sur le site de livraison</li> </ul> <p>- L'environnement économique du transport routier de marchandises et l'organisation du marché</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- respect de la chaîne du froid</li> <li>- transport sous température dirigée</li> <li>- transport multiproduits (secs, frais, ultra frais, surgelés)</li> </ul>	<p>1 h</p> <p>3 h</p>
	Évaluation des acquis et synthèse du stage	3 h
	<b>Durée totale du stage</b>	35 h

**Admission :** test final d'auto évaluation

- ces temps de conduite individuelle peuvent, pour des raisons pédagogiques, être regroupés et effectués en deux fois une heure.

### III

## La formation complémentaire «Passerelle»

La formation complémentaire dénommée «Passerelle» permet au conducteur d'acquérir ou de compléter les connaissances et les compétences nécessaires à l'accès au secteur du transport de marchandises par le perfectionnement à une conduite rationnelle axé sur les règles de sécurité, la connaissance, l'application et le respect des réglementations du transport et des règles relatives à la santé, la sécurité routière, l'environnement économique et l'organisation du marché du secteur du transport.

### Article 12

#### Conducteurs concernés

Elle s'adresse à tout conducteur d'un véhicule comportant plus de huit places assises outre le siège du conducteur ou transportant plus de huit personnes, non compris le conducteur, titulaire :

— des permis de conduire des catégories C ou EC et D ou ED en cours de validité ou de permis reconnus en équivalence conformément aux articles R 222-1, R 222-2 et R 222-3 du code de la route et

— soit d'un titre ou diplôme de conducteur routier du transport de voyageur (titre professionnel du ministère chargé de l'emploi ou CAP du ministère de l'éducation), soit d'une attestation de formation initiale minimale obligatoire du transport routier de voyageurs, soit à titre transitoire d'une attestation valant FIMO délivrée en application du décret n° 2002-747 du 2 mai 2002 et mentionnée à l'article 25 du décret du 11 septembre 2007.

### Article 13

#### Durée minimale et contenu de la formation complémentaire «Passerelle»

#### 13.1

La formation complémentaire «Passerelle» est d'une durée de 35 heures réalisées en face à face pédagogique et effectuée avant toute activité de conduite dans le secteur du transport routier de marchandises.

#### 13.2

Le programme et les modules de formation complémentaire dénommée «Passerelle» figurent ci-après.

### Article 14

#### Réalisation de la formation complémentaire «Passerelle»

Chaque session de formation doit regrouper au maximum 16 stagiaires en salle de cours et 4 stagiaires par véhicule.

Lorsque le stage comporte moins de 4 stagiaires par véhicule, le centre de formation doit organiser le stage dans le respect du programme de formation et de sa durée globale.

La durée du temps de conduite individuelle est au moins égale à 2 h 30 par stagiaire dont 30 minutes au maximum peuvent être effectuées en recourant à un simulateur haut de gamme ou sur un terrain spécial tels que définis aux II et III de l'article 5 de l'arrêté du 3 janvier 2008.

#### La formation complémentaire «Passerelle» transport de marchandises

	Accueil et présentation de la formation	0 h 30
Thème 1	<b>Perfectionnement à la conduite rationnelle axée sur les règles de sécurité :</b>	15 h 30
	<ul style="list-style-type: none"><li>- La prise en compte des caractéristiques techniques du véhicule de transport de marchandises</li><li>- Le perfectionnement à une conduite sûre et économique et insistant sur les différentes possibilités offertes par l'informatique embarquée et sur l'optimisation de la consommation de carburant</li><li>- Le chargement, l'arrimage, la manutention des marchandises dans le respect des consignes de sécurité et la bonne utilisation du véhicule</li><li>- Application pratique de la conduite en situation normale comme en situation difficile : 2 h 30 de conduite individuelle y compris les manœuvres (dont au maximum 0 h 30 peuvent être effectuées en recourant à un simulateur haut de gamme ou sur un terrain spécial) auxquelles s'ajoute à H 15 de commentaires pédagogiques</li></ul>	Dont 11 h pour la pratique de la conduite (10 h de conduite et 1 h de commentaires pédagogiques)



---

contrôle des transports terrestres et, d'une manière générale, aux fonctionnaires ou agents de l'Etat habilités à effectuer, sur route, le contrôle des conditions de travail dans les transports routiers, de la carte de qualification de conducteur ou, à titre transitoire, des documents mentionnés au 2<sup>ème</sup> alinéa de l'article 26 du décret n° 2007-1340 du 11 septembre 2007.

### **Article 18** **Obligations des employeurs en cas de contrôle**

L'employeur doit être en mesure de justifier, lors des contrôles en entreprise effectués par les fonctionnaires ou agents de l'Etat habilités, de la régularité de la situation de ses conducteurs salariés au regard des obligations de qualification initiale et de formation continue par la production, pour chaque salarié concerné, d'une copie de la carte de qualification en cours de validité ou de l'un des documents mentionnés au 2<sup>ème</sup> alinéa de l'article 21 du décret n° 2007-1340 du 11 septembre 2007.

## **Annexe VI (d'origine) - Épargne salariale**

*Mod. par Avenant n° 32, 4 nov. 2009, étendu par arr. 5 avr. 2011, JO 13 avr., applicable à compter de du jour de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel*

### **Section I** **Participation des salariés aux résultats de l'entreprise**

En application de la loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 relative au développement de la participation et de l'actionnariat salarié, en cas d'échec des négociations, les employeurs qui, en raison de l'effectif de leur entreprise (inférieur à 50 salariés), ne sont pas soumis au régime obligatoire de la participation peuvent mettre en place unilatéralement, un régime de participation volontaire au sein de leur entreprise.

Le présent accord dispense ces employeurs de conclure un accord de participation dans leur entreprise. Dans ce cas, ils doivent se conformer aux dispositions des articles ci-dessous (formule de calcul, modalités de répartition et de gestion, information des bénéficiaires).

Il en est de même pour les entreprises de 50 salariés et plus confrontées à un échec des négociations sur la participation, obligatoire compte tenu de leur effectif, sous réserve de ne pas avoir dépassé le délai d'un an à compter de l'exercice entraînant l'assujettissement à la participation. Un procès-verbal d'échec, dont un exemplaire sera remis à l'inspection du travail, sera rédigé et conservé.

Les entreprises et leurs salariés concernés bénéficient alors des mêmes avantages fiscaux et sociaux que dans le cadre du régime obligatoire de la participation.

### **Article 1** **Formule de calcul**

Les droits attribués au personnel au titre de la participation aux résultats de l'entreprise sont calculés de la manière suivante, sur les bénéfices réalisés en France Métropolitaine et dans les Départements d'Outre-Mer, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin, imposables au taux de droit commun de l'impôt sur le revenu ou aux taux de l'impôt sur les sociétés prévus au deuxième alinéa et au b, du I de l'article 219 du Code Général des Impôts et diminués de l'impôt correspondant.

Une somme représentant la rémunération, au taux de 5 % l'an, des capitaux propres est retranchée de ces bénéfices. L'assiette de la réserve spéciale de participation inclut des bénéfices exonérés d'impôt sur les sociétés et exclut, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2008, le report des déficits constatés au cours des exercices antérieurs de plus de cinq ans à l'exercice en cours.

Le reliquat est affecté d'un coefficient représentant la part des salaires dans la valeur ajoutée de l'entreprise.

La moitié du chiffre ainsi obtenu, constitue la Réserve Spéciale de Participation.

Toutefois, lorsqu'une provision pour investissement a été constituée au titre de l'exercice précédent, son montant est ajouté, pour le calcul de la Réserve Spéciale de Participation, au bénéfice net défini au 1<sup>er</sup> alinéa ci-dessus.

Les droits attribués aux salariés sont calculés dans chaque entreprise selon la formule suivante :

Bénéfice net – 5 % capitaux propres / 2 × masse salariale / valeur ajoutée

dans laquelle :

**Bénéfice net** : représente le bénéfice net, défini au 1<sup>er</sup> alinéa de l'Art. 4.1 ci-dessus, après corrections (notamment après réintégration de la provision pour investissement...).

**Capitaux propres** : les capitaux propres (capital social, primes liées au capital social, réserves, le report à nouveau, provisions qui ont supporté l'impôt et provisions réglementées constituées en franchise d'impôt par application de dispositions particulières du Code Général des Impôts), investis en France.



---

Les montants du bénéfice net après corrections et des capitaux propres sont établis par une attestation de l'Inspecteur des Impôts ou du Commissaire aux comptes. Ils s'imposent à l'entreprise comme à son personnel.

Les redressements éventuels de l'assiette du bénéfice net, opérés par l'Administration ou le Juge des Impôts, font l'objet, lorsqu'ils sont définitifs, d'une attestation rectificative.

Le complément de participation correspondant à la rectification est majoré de l'intérêt, au taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées couru depuis le premier jour du cinquième mois de l'exercice qui suit celui ayant fait l'objet du redressement, jusqu'au jour de l'inscription au compte de la Réserve Spéciale de Participation.

**Masse salariale :** représente les salaires versés au cours de l'exercice. Les salaires à retenir sont déterminés selon les règles prévues pour le calcul des cotisations de sécurité sociale (article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale). Doivent également être prises en compte pour le calcul de la Réserve Spéciale de Participation, les indemnités de congés payés versées pour le compte de l'employeur par des caisses agréées constituées à cet effet conformément à l'article L. 3141-30 du Code du travail. En outre, les rémunérations à prendre en compte pour les périodes d'absences liées à un congé de maternité ou un congé d'adoption et pour les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle visées à l'article L. 3324-6 du code du travail, dans le cas où l'employeur ne maintient pas intégralement les salaires, sont celles qu'auraient perçues les salariés concernés pendant les mêmes périodes s'ils avaient travaillé.

**Valeur ajoutée :** la valeur ajoutée comprend les charges de personnel, les impôts, taxes et versements assimilés (à l'exclusion des taxes sur le chiffre d'affaires), les charges financières, les dotations de l'exercice aux amortissements, les dotations de l'exercice aux provisions (à l'exclusion des dotations figurant dans les charges exceptionnelles) et le résultat courant avant impôts.

L'entreprise doit effectuer le versement au dépositaire avant le premier jour du cinquième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel la participation est attribuée.

Passé ce délai, l'entreprise doit compléter ce versement par un intérêt de retard (au profit des salariés) égal à 1.33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées.

Les intérêts sont versés en même temps que le principal et employés dans les mêmes conditions.

## **Article 2**

### **Répartition de la Réserve Spéciale de Participation**

Les sommes portées à la Réserve Spéciale de Participation sont réparties entre les bénéficiaires proportionnellement aux salaires perçus.

Il s'agit des salaires bruts déterminés selon les règles prévues à l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale. Doivent également être prises en compte les indemnités de congés payés versées pour le compte de l'employeur par des caisses agréées constituées à cet effet conformément à l'article L. 3141-30 du Code du travail. En outre, les rémunérations à prendre en compte pour les périodes d'absences liées à un congé de maternité ou un congé d'adoption et pour les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle visées à l'article L. 3324-6 du code du travail, dans le cas où l'employeur ne maintient pas intégralement les salaires, sont celles qu'auraient perçues les salariés concernés pendant les mêmes périodes s'ils avaient travaillé.

Toutefois, le salaire de chaque bénéficiaire n'est pris en compte, pour le calcul de cette répartition, que jusqu'à concurrence de 4 fois le plafond annuel de la Sécurité Sociale.

Pour les bénéficiaires visés au deuxième alinéa de l'article L. 3323-6 du code du travail, la répartition est calculée proportionnellement à la rémunération annuelle ou au revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, plafonnés au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise.

En outre, le montant des droits susceptibles d'être attribués à un même bénéficiaire, au titre d'un exercice, ne peut excéder une somme égale aux trois quarts du plafond annuel de la Sécurité Sociale sur la base d'un exercice de douze mois. Le plafond considéré est celui qui est obtenu par la moyenne arithmétique des plafonds mensuels en vigueur pour l'exercice au titre duquel les droits des bénéficiaires sont nés.

Les sommes qui n'auraient pu être mises en distribution en raison des règles définies aux articles L. 3324-5 et L. 3324-6 du code du travail font l'objet d'une répartition immédiate entre tous les salariés et, le cas échéant, les bénéficiaires visés au deuxième alinéa de l'article L. 3323-6 de ce même code, auxquels ont été versées, en application de ces articles, des sommes d'un montant inférieur au plafond des droits individuels déterminé par décret. Ce plafond ne peut être dépassé du fait de cette répartition supplémentaire.

Les sommes qui, en raison des règles définies ci-dessus n'auraient pu être mises en distribution, demeurent dans la réserve spéciale de participation des salariés pour être réparties au cours des exercices ultérieurs.

---

### **Article 3**

#### **Modalités de gestion**

Une fois réparties, le bénéficiaire pourra demander le paiement immédiat de tout ou partie de la somme lui revenant au titre de la participation calculée au titre de l'exercice écoulé.

Le bénéficiaire disposera d'un délai de 15 jours à compter de la date d'émission du document d'information qui lui sera transmis pour formuler sa demande. Le document d'information mentionnera :

- le montant qui lui est attribué,
- le délai dans lequel il peut demander le paiement immédiat de tout ou partie du montant lui revenant.

Pour les bénéficiaires qui n'auront pas demandé le paiement immédiat, ces sommes seront versées dans le PEI et gérées conformément aux dispositions de l'Art. 4.1 de la section II du présent accord.

Ainsi, les sommes issues de la participation sont directement investies dans le fonds commun de placement d'entreprise «CAAM Label Monétaire», étant entendu que chaque bénéficiaire peut, sans frais et à tout moment, modifier cette première affectation et transférer ces sommes vers un ou plusieurs autres fonds communs de placement d'entreprise susmentionnés, à savoir :

- «CAAM Label Équilibre»,
- «CAAM Label Prudence»,
- «CAAM Label Équilibre Solidaire»,
- «CAAM Label Dynamique».

Conformément aux dispositions prévues à l'article 4.2 de la section II du présent accord, chaque bénéficiaire peut, par la suite, à tout moment, modifier l'affectation de ses avoirs d'un fonds commun de placement d'entreprise à un autre, étant précisé que ces opérations sont sans incidence sur le délai d'indisponibilité.

Les frais se rapportant à ces opérations sont alors supportés par les porteurs de parts concernés.

La Société de Gestion, le Dépositaire et le Teneur du registre des comptes individuels des bénéficiaires sont respectivement définis aux articles 4.4, 4.5 et 4.6 de la section II du présent accord.

Le délai d'indisponibilité et les cas dans lesquels ces sommes peuvent exceptionnellement être débloquées sont déterminés à l'article 11 de la section II du présent accord.

### **Article 4**

#### **Information collective**

Il appartient au chef d'entreprise d'informer les salariés par tout moyen approprié (affichage, circulaire de la direction...) de l'existence d'un droit à participation, ainsi que de la formule de calcul et des modes de répartition et de gestion.

Il est précisé que tout salarié qui désire consulter ou détenir le texte du présent accord peut l'obtenir auprès du Service du Personnel ou de son employeur.

En application de l'Article D. 3323-13 du Code du travail, l'employeur doit, dans les 6 mois qui suivent la clôture de chaque exercice, présenter un rapport comportant notamment, les éléments servant de base au calcul du montant de la participation pour l'exercice écoulé et des indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à la réserve spéciale de participation. Dans toutes les entreprises où il n'existe pas de comité d'entreprise, ce rapport doit être présenté aux délégués du personnel et adressé à chaque salarié présent dans l'entreprise à l'expiration du délai de 6 mois suivant la clôture de l'exercice.

Les entreprises non soumises au régime obligatoire de la participation, adhérant au présent PEI et ayant décidé la mise en place de la participation financière dans leur entreprise sont tenues d'informer la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle dont elles relèvent de l'application de la participation financière dans leur entreprise en application du présent accord, ainsi que de ses modalités d'application (notamment la date d'effet).

### **Article 5**

#### **Information individuelle**

Chaque bénéficiaire reçoit, à la suite de tout versement effectué pour son compte, une fiche distincte de son bulletin de salaire indiquant que la Société de Gestion est chargée de la gestion du Fonds Commun de Placement Multientreprises et comportant :

- le montant total de la Réserve Spéciale de Participation pour l'exercice concerné,
- le montant des droits qui lui sont attribués,
- les montants de CSG et CRDS,
- la date à laquelle ces droits deviendront disponibles,

---

— l'indication des cas dans lesquels les droits peuvent être exceptionnellement liquidés par anticipation.

Cette fiche comporte en annexe une note rappelant les règles de calcul et de répartition de la RSP.

Ces documents sont également adressés aux salariés ayant quitté l'entreprise.

Tout salarié nouvellement recruté par une entreprise ayant adhéré au plan d'épargne interentreprises se verra remettre au moment de la conclusion de son contrat de travail, un livret d'épargne salariale, présentant le dispositif et dont le contenu sera défini par un texte réglementaire.

## Section II

### Plan d'épargne interentreprises de la branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire

Les organisations syndicales et professionnelles soussignées ont convenu ce qui suit dans l'objectif de mettre en place un Plan d'Épargne Interentreprises (PEI) commun à l'ensemble du personnel des entreprises comprises dans le champ d'application, de la Convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire n° 3305 du 12 juillet 2001.

#### Préambule

*Mod. par Avenant n° 70, 15 janv. 2019, étendu par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc., applicable à compter de son dépôt, soit le 2 mai 2019<sup>(1)</sup>*

#### *(1) Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FCD.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGTA FO ;*

*CFTC CSFV ;*

*FNAA CFE CGC ;*

*FS CFDT.*

La présente section a pour objet de favoriser l'épargne salariale, à court et/ou moyen terme dans le cadre du PEI, en permettant aux salariés des entreprises de la branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire de participer avec l'aide de leur entreprise à la constitution d'un portefeuille collectif de valeurs mobilières en vue de se constituer une épargne, en bénéficiant des avantages fiscaux et sociaux attachés à cette forme d'épargne collective.

Le présent PEI de branche (ou le «Plan») est mis en place conformément aux dispositions du titre III intitulé «Plans d'Épargne Salariale» du livre III de la troisième partie du code du travail.

(Avenant n° 19, 2 oct. 2007, étendu ; Avenant n° 33, 21 avr. 2010, étendu ; Avenant n° 70, 15 janv. 2019, étendu)

En mettant en place un dispositif d'épargne salariale de branche, les parties signataires entendent souligner l'intérêt qui s'attache à la création d'un Plan d'Épargne Interentreprises (PEI) associé à un Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif Interentreprises (PERCO-I), en vue de faciliter l'accès des salariés des petites entreprises et de leurs dirigeants à l'épargne salariale et à l'épargne retraite dans les conditions fixées par la loi n° 2001-152 du 19 février 2001, la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 et la loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 et la loi n° 2008-1258 du 3 décembre 2008, ainsi que les textes réglementaires pris pour leur application.

(Avenant n° 33, 21 avr. 2010, étendu) Elles souhaitent promouvoir et développer les instruments juridiques et financiers pouvant permettre au personnel des sociétés concernées de se constituer un portefeuille de valeurs mobilières et de bénéficier, ce faisant, des avantages sociaux et fiscaux dont est assortie cette forme d'épargne collective, en application du Livre III de la troisième partie du Code du travail.

Elles considèrent également que, pour faciliter la promotion et le développement de ces instruments, il est utile de s'appuyer, en particulier, sur les structures et les moyens dont elles disposent, ainsi que ceux de la société responsable de la gestion des fonds, pour une large information des bénéficiaires sur l'existence et la nature de ce dispositif de branche.

#### *Champ d'application - adhésions*

(Avenant n° 10, 10 nov. 2004, étendu) Le dispositif d'épargne salariale s'applique dans les entreprises relevant du champ d'application de l'article 1.1 ci-dessus, à l'exclusion de celles qui ont mis en place ou mettront en place un PEE et/ou un «PERCO-I» qui leur est propre.

Toutefois, à l'occasion de la négociation de tout plan d'épargne d'entreprise ou de groupe, ainsi que de tout accord d'intéressement, l'employeur est tenu de remettre aux négociateurs, le texte du présent accord, de ses annexes et de tous avenants ultérieurs. Ces mêmes textes seront portés à la connaissance du personnel, lorsque l'adhésion au PEI fait office d'accord de participation dans les entreprises de moins de 50 salariés. Le règlement, sections I et II visées

---

ci-dessous, fixe les règles applicables lorsqu'une entreprise adhérente du plan d'épargne vient à sortir du champs professionnel ou territorial du présent accord.

### *Règlement et gestion du plan d'épargne*

(Avenant n° 10, 10 nov. 2004, étendu) Le règlement du Plan d'Épargne est annexé au présent accord. Il comprend deux sections autonomes : section I le PEI, section II le «PERCO-I», le tout constituant l'annexe VI à la présente convention.

(Avenant n° 19, 2 oct. 2007, étendu) L'organisme responsable de la gestion des fonds est Crédit Agricole Asset Management, la tenue de registre des sommes affectées aux PEI et PERCO-I étant confiée à CREELIA ou à chacune des Caisses Régionales de Crédit Agricole.

### *Commission de suivi*

Une commission de suivi, composée des signataires de l'accord et de représentants de la société de gestion, se réunira une fois par an, en principe à l'occasion de la réunion paritaire sur l'évolution des salaires minimaux de la branche pour faire le point sur l'accord. Les membres de la commission recevront, à cette occasion, différentes informations concernant :

- le reporting d'activité,
- le reporting financier,
- la gestion socialement responsable,
- la gestion du fonds solidaire.

## **Article 1**

### **Formalités d'adhésion au plan**

L'adhésion de l'entreprise se fait par l'envoi des documents d'adhésion, dûment complétés et signés, à l'établissement teneur de registre.

L'adhésion du salarié ayant l'ancienneté requise au PEI est libre, elle fait l'objet d'une communication à l'employeur. Ce dernier notifie l'adhésion à l'établissement teneur de registres dans les conditions fixées à l'alinéa précédent.

## **Article 2**

### **Bénéficiaires**

- Tous les salariés des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord peuvent bénéficier du PEI à condition de compter au moins 3 mois d'ancienneté dans leur entreprise à la date du premier versement. Pour la détermination de l'ancienneté d'un salarié, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés par l'intéressé au cours de l'année au titre de laquelle les versements sont effectués et des douze mois qui la précèdent.
- Dans les entreprises dont l'effectif habituel comprend au moins un et au plus deux cent cinquante salariés, les chefs de ces entreprises ainsi que leurs conjoints s'il ont le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé, ou s'il s'agit de sociétés, leurs présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire peuvent également bénéficier du Plan sous réserve du respect de la condition d'ancienneté visée au premier alinéa.
- Les anciens salariés ayant quitté leur entreprise à la suite d'un départ en retraite ou préretraite peuvent continuer à effectuer des versements au Plan à la condition toutefois d'avoir effectué au moins un versement avant la rupture de leur contrat de travail et de ne pas avoir demandé le déblocage de la totalité de leurs avoirs. Les salariés dont le contrat de travail est rompu ou arrivé à terme pour une autre raison que la retraite ou préretraite peuvent rester adhérents au Plan sans pouvoir effectuer de nouveaux versements, hormis le cas où ils ont intégré une entreprise relevant du présent PEI. En outre, lorsque le versement de la participation ou de l'intéressement dû au titre de la dernière période d'activité du salarié intervient, après son départ de l'entreprise, il peut affecter cette participation ou cet intéressement dans le Plan.

## **Article 3**

### **Alimentation du PEI**

#### **3.1**

#### **Versements volontaires des bénéficiaires**

Le montant annuel des sommes pouvant être versé par chaque bénéficiaire ne peut excéder le quart de sa rémunération annuelle brute ou de son revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente. La limitation est fixée au quart du plafond annuel de la sécurité sociale pour les conjoints collaborateurs ou associés des chefs d'entreprises qui ne perçoivent pas de rémunération et pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu.

Cette limite s'applique aux versements personnels des bénéficiaires, y compris l'intéressement, affectés au présent PEI. En revanche, les droits inscrits à un compte épargne temps et monétarisés ne sont pas pris en compte pour

---

l'appréciation de ce plafond à condition qu'ils servent à l'acquisition de titres de l'entreprise ou d'une entreprise qui lui est liée, au sein d'un même groupe, ou de parts ou d'actions d'organismes de placement collectif de valeurs mobilières investies dans le capital de l'entreprise. Cette acquisition n'étant pas possible dans un plan d'épargne interentreprises, les droits inscrits à un compte épargne temps et monétarisés seront pris en compte pour l'appréciation de ce plafond.

En cas de participation d'un salarié à plusieurs Plans d'Épargne Salariale, le plafond mentionné ci-dessus s'apprécie par rapport à la totalité des versements volontaires (y compris intéressement) effectués sur ces Plans.

Les bénéficiaires pourront effectuer des versements volontaires soit à tout moment par chèque ou par prélèvement sur leur compte selon la périodicité qu'ils auront choisie, soit de façon exceptionnelle par prélèvement ou par chèque.

À cette fin, les bénéficiaires indiqueront la fréquence de versement souhaitée, ainsi que l'affectation de leurs avoirs. Tout versement au présent PEI doit être d'un minimum de 15 euros.

### 3.2

#### Versements complémentaires des employeurs (abondement)

Afin de faciliter la constitution de l'épargne collective, les employeurs prennent en charge les frais de tenue des comptes individuels des salariés conformément aux dispositions de l'article 6.1 et peuvent également ajouter aux versements volontaires, y compris l'intéressement, et à la participation aux résultats de l'entreprise affectée au plan par les bénéficiaires, des versements complémentaires appelés abondements. En tout état de cause, l'employeur a toujours la possibilité de ne pas abonder les versements des salariés, l'aide de l'entreprise consiste alors en la simple prise en charge des frais de tenue des comptes individuels.

Chaque entreprise adhérente sélectionnera la (les) formule(s) d'abondement applicable(s) dans les fourchettes et selon les paliers suivants :

— entre 10 % et 300 % des versements bénéficiaires, par multiple de 10,  
et

— avec un plafond d'abondement soit compris entre 100 euros et le plafond mentionné à l'article L. 3332-11 du Code du Travail par multiple de 100 euros, soit égal à ce même plafond.

L'entreprise peut opter pour une formule simple en retenant un seul taux et un seul plafond (exemple : l'entreprise abonde les versements volontaires à hauteur de 100 % avec un plafond de 1 000 euros), ou pour une formule dégressive en retenant 2 taux et 2 plafonds (exemple : l'entreprise abonde à hauteur de 50 % les versements volontaires jusqu'à un plafond de 100 euros, puis à hauteur de 20 % jusqu'à un plafond de 1 000 euros).

En application de l'article L. 3332-11 du Code du travail, les sommes versées au titre de l'abondement par une ou plusieurs entreprises sont limitées annuellement à 8 % du plafond annuel de la sécurité sociale sans pouvoir excéder le triple de la contribution du bénéficiaire.

La formule choisie peut être remplacée, au maximum une fois par an, par une autre formule de la grille. Toute modification de la formule d'abondement devra immédiatement être portée à la connaissance des bénéficiaires.

L'abondement ne peut se substituer à aucun des éléments de rémunération au sens de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale, en vigueur dans l'entreprise au moment de la mise en place du Plan ou qui deviennent obligatoires en vertu de règles légales ou contractuelles.

Aucun abondement ne sera versé aux anciens salariés ayant quitté leur entreprise.

Les versements complémentaires de l'employeur supportent le précompte de la Contribution Sociale Généralisée (CSG) et de la Contribution au Remboursement de la Dette Sociale (CRDS).

Les abondements sont versés concomitamment aux versements des salariés.

### 3.3

#### Intéressement

Le PEI peut être alimenté par les sommes perçues par les salariés en application de l'accord d'intéressement en vigueur dans l'entreprise.

Avant chaque versement d'intéressement, l'entreprise fera parvenir aux bénéficiaires un formulaire mentionnant notamment le montant de leur intéressement. Les salariés peuvent affecter tout ou partie du montant de leur intéressement (après prélèvement de la CSG et de la CRDS) au PEI ; dans ce cas, ils devront retourner à l'entreprise ou directement au teneur de comptes ledit formulaire en indiquant le montant à affecter au Plan.

Les sommes attribuées au titre de l'accord d'intéressement sont exonérées d'impôt sur le revenu si elles sont versées dans le Plan dans les 15 jours suivant la date à laquelle elles ont été perçues.

Le versement des sommes issues de l'intéressement au présent PEI perçues au titre de la dernière période d'activité

---

du salarié après le départ de celui-ci de l'entreprise pour un motif autre que la retraite ou la préretraite ne fait pas l'objet d'un versement complémentaire de l'employeur.

### **3.4 Participation**

Les salariés peuvent demander l'affectation de leur quote-part individuelle de participation à la réalisation du PEI. L'entreprise fera parvenir aux bénéficiaires un formulaire indiquant le montant des sommes leur revenant au titre de la Réserve Spéciale de Participation, après prélèvement de la CSG et CRDS. Les salariés retourneront ledit formulaire à l'entreprise ou directement au teneur de comptes.

Les sommes issues de la Réserve Spéciale de Participation et affectée au PEI pourront faire l'objet d'un versement complémentaire de l'employeur.

### **3.5 Le compte épargne temps**

Le transfert des droits inscrits à un compte épargne temps vers le PEI s'effectuera dans les conditions et selon les modalités fixées par la loi et les règlements.

En application de l'article L. 137-15 du Code de la sécurité sociale, l'intéressement, la participation et l'abondement attribués aux bénéficiaires, seront assujettis à un forfait social déterminé par la loi à la charge de l'employeur.

## **Article 4 Gestion des sommes collectées**

### **4.1 Supports de placement**

Les versements volontaires et les versements complémentaires éventuels de l'entreprise sont employés, au choix du bénéficiaire, à la souscription de parts et de fractions de part d'un ou plusieurs des Fonds Communs de Placement d'Entreprise (FCPE) suivants :

- «CAAM Label Monétaire»,
- «CAAM Label Équilibre»,
- «CAAM Label Prudence»,
- «CAAM Label Équilibre Solidaire»,
- «CAAM Label Dynamique».

À défaut de choix du bénéficiaire, ces sommes sont versées dans le fonds commun de placement Multientreprises CAAM Label Monétaire.

Les sommes issues de la participation et de l'intéressement sont directement investies dans le FCPE CAAM Label Monétaire, étant entendu que chaque bénéficiaire peut, à tout moment et sans frais, modifier cette première affectation et transférer ces sommes vers un ou plusieurs autres fonds de son choix.

En application de l'article R. 3332-10 du Code du travail, les versements volontaires des adhérents au Plan, les versements complémentaires des employeurs, les primes d'intéressement affectées volontairement par les adhérents à la réalisation du Plan, ainsi que les sommes attribuées aux salariés au titre de la participation et affectées au Plan doivent, dans un délai de 15 jours à compter respectivement de leur versement par l'adhérent ou de la date à laquelle ces sommes sont dues, être employés à l'acquisition de parts d'un ou des Fonds Communs de Placement Multientreprises mentionnés ci-dessus.

Le présent Plan comporte en annexe les critères de choix, la liste des formules de placement, et la notice d'information de l'Autorité des Marchés Financiers (AMF) des Fonds Communs de Placement Multientreprises précités.

### **4.2 Modalités de modification de choix placement**

Quelle que soit l'origine des sommes investies dans le présent PEI, chaque bénéficiaire peut, à tout moment, modifier l'affectation de ses avoirs d'un compartiment à un autre, étant précisé que ces opérations sont sans incidence sur le délai d'indisponibilité, et n'ouvrent pas droit à un nouvel abondement.

Les frais se rapportant à ces opérations sont supportés par les porteurs de parts concernés.

### **4.3 Emploi des revenus**

Les revenus et produits des portefeuilles constitués en application du présent Plan sont obligatoirement réinvestis dans le Plan ayant généré ces revenus et produits

---

#### **4.4 Société de gestion**

La société de gestion des Fonds Communs de Placement Multientreprises précités est la société Crédit Agricole Asset Management, Société Anonyme au capital de 546 162 915 euros, dont le Siège Social est 90, boulevard Pasteur - 75015 Paris, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Paris sous le n° 437 574 452.

Crédit Agricole Asset Management est une Société de Gestion de Portefeuille agréée par l'Autorité des Marchés Financiers sous le n° GP 04000036.

#### **4.5 Dépositaire**

Le dépositaire est CACEIS Bank, Société Anonyme au capital de 310 000 000\_euros, dont le Siège Social est 1/3, place Valhubert, 75013 Paris, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Paris sous le n° 692 024 722.

#### **4.6 Teneur du registre des comptes individuels des bénéficiaires**

L'établissement teneur du registre des comptes administratifs des bénéficiaires se substitue aux entreprises comprises dans le champ du présent accord quant à la tenue du registre des comptes administratifs ouverts au nom de chaque adhérent retraçant les sommes affectées aux Plans.

La tenue du registre des comptes administratifs ouverts au nom de chaque bénéficiaire est assurée par :

— CREELIA Société en Nom Collectif au capital de 24 000 000 euros, dont l'adresse postale est TSA 90206, 26956 Valence cedex 9,

— ou par chacune des Caisses Régionales de Crédit Agricole Mutuel.

(ci-après dénommés «le Teneur de registres»).

#### **Article 5 Conseil de surveillance du fonds commun de placement multientreprises**

Conformément au règlement du FCPE visé à l'article 4.1, pour les entreprises adhérant au PEI ou au PERCO-I de branche, le Conseil de Surveillance des Fonds Communs de Placement Multientreprises, institué en application de l'article L. 214-39 du Code monétaire et financier, est composé de :

— deux membres salariés porteurs de parts désignés par chaque organisation syndicale signataire de l'accord, représentant les porteurs de parts salariés et anciens salariés ;

— un nombre de membres représentant les employeurs désignés par les organisations syndicales patronales signataires de l'accord, égal à la moitié du nombre de représentants des porteurs de parts salariés et anciens salariés.

Dans tous les cas, le nombre de représentants des entreprises sera au plus égale à la moitié du nombre de représentants des porteurs de parts.

Chaque membre peut être remplacé par un suppléant désigné dans les mêmes conditions.

La durée du mandat est fixée à 3 exercices. Le mandat expire effectivement après la réunion du conseil de surveillance qui statue sur les comptes du dernier exercice du mandat. Celui-ci est renouvelable par tacite reconduction, dans la mesure où les représentants sont désignés et pas élus.

Le renouvellement d'un poste devenu vacant s'effectue dans les conditions de désignation décrites ci-dessus. Il doit être réalisé sans délai à l'initiative du conseil de surveillance ou, à défaut, de l'entreprise et, en tout état de cause, avant la prochaine réunion du conseil de surveillance.

Le conseil de surveillance se réunit au moins une fois par an pour l'examen du rapport de gestion et des comptes annuels du Fonds, l'examen de la gestion financière, administrative et comptable et l'adoption du rapport annuel.

La société de gestion exerce les droits de vote attachés aux valeurs inscrites à l'actif du Fonds et décide de l'apport des titres.

Le conseil de surveillance peut :

— présenter des résolutions aux assemblées générales,

— demander à entendre la société de gestion, le dépositaire et le commissaire aux comptes du Fonds qui sont tenus de déférer à sa convocation,

— décider des fusions, scissions et liquidations du Fonds,

— agir en justice pour défendre ou faire valoir les droits ou intérêts des porteurs, sans préjudice des compétences de la société de gestion et de celles du liquidateur.

Le conseil de surveillance donne son accord aux modifications du règlement du Fonds dans les cas prévus par ce

---

dernier (changement de société de gestion, de dépositaire, fusion, scission et liquidation).

Le conseil de surveillance peut être réuni à toute époque de l'année, soit sur convocation de son président, soit à la demande des deux tiers au moins de ses membres, soit sur l'initiative de la société de gestion ou du dépositaire. Les décisions sont prises à la majorité simple des membres présents ou représentés (à l'exception des décisions de changement de dépositaire et/ou de société de gestion nécessitant la majorité des trois quarts) ; en cas de partage, la voix du président de séance est prépondérante.

Un représentant de la société de gestion assiste dans la mesure du possible aux réunions du conseil de surveillance, étant entendu que le dépositaire peut également y assister s'il le juge nécessaire.

Il est tenu un registre de présence signé par les membres présents. Les délibérations du conseil sont consignées dans des procès-verbaux signés par le président de séance et au minimum par un membre présent à la réunion.

En cas d'empêchement du président, celui-ci est remplacé par un des membres présents à la réunion, porteurs de parts et désignés par ses collègues.

En cas d'empêchement, chaque membre du conseil de surveillance peut, en l'absence de suppléant, se faire représenter par le président ou par tout autre membre, sous réserve que ce dernier soit porteur de parts.

Ces délégations de pouvoirs ne peuvent être consenties que pour une seule réunion.

## **Article 6** **Prise en charge des frais de fonctionnement**

### **6.1** **Frais de tenue des comptes individuels**

Les frais de tenue du registre et des comptes administratifs des bénéficiaires sont à la charge des employeurs. Ces frais leur sont facturés à raison du nombre de leurs salariés qui sont adhérents au PEI.

En cas de départ du salarié de l'entreprise, ces frais cessent d'être à la charge de l'entreprise pour être supportés par le bénéficiaire concerné par prélèvement sur ses avoirs.

En cas de liquidation d'une entreprise, les frais de tenue de comptes dus postérieurement à la liquidation sont mis à la charge des salariés,

### **6.2** **Frais de gestion du Fonds Commun de Placement Multientreprises**

Le total des frais sur encours (frais de gestion financière, de gestion administrative et comptable, de conservation...), ainsi que les frais indirects sont prélevés sur les actifs des fonds. Les commissions de souscription sur les versements aux fonds sont supportées par les bénéficiaires.

## **Article 7** **Information des bénéficiaires**

L'information relative au contenu du présent accord est effectuée par affichage ou par note d'information.

Il est également remis à tous les membres du personnel de chaque entreprise, ainsi qu'à tout nouvel embauché, un exemplaire du présent accord. Tout nouvel embauché recevra un livret d'épargne présentant le dispositif et dont le contenu sera défini par voie réglementaire.

Un document d'information sur les modalités de fonctionnement du PEI est également remis à tout bénéficiaire.

En application de l'Article R. 3332-15 du Code du travail, l'établissement Teneur de registres, se substituant dans les obligations des entreprises en matière d'information, effectue un récapitulatif des sommes versées dans le PEI.

Chaque bénéficiaire reçoit directement au moins une fois par an un relevé lui indiquant sa situation, la date de disponibilité des parts dont il est titulaire et les cas dans lesquels ses avoirs deviennent exceptionnellement disponibles, ainsi qu'en cas de sortie, le montant du précompte effectué au titre de la CSG, de la CRDS et des prélèvements sociaux.

## **Article 8** **Départ d'un salarié**

Le salarié qui quitte l'entreprise reçoit un état récapitulatif, à insérer dans un livret d'épargne salariale qui lui est remis par le premier employeur qu'il quitte, aux fins de faciliter le remboursement et le transfert de ses avoirs.

L'état récapitulatif comporte :

— l'identification du bénéficiaire,

— la description de ses avoirs acquis ou transférés dans l'entreprise par accord de participation et plans d'épargne dans lesquels il a effectué des versements avec mention, le cas échéant, des dates auxquelles ces avoirs sont disponibles,



---

— l'identité et l'adresse des teneurs de registres auprès desquels le bénéficiaire a un compte.

— l'identité et l'adresse de l'ensemble des établissements habilités pour les activités de conservation ou d'administration d'instruments financiers, gérant des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées par le salarié dans le cadre d'un dispositif d'épargne salariale.

Le salarié quittant l'entreprise doit préciser l'adresse à laquelle devront être envoyées les sommes qui lui sont dues. En cas de changement d'adresse, il appartient au bénéficiaire d'en informer l'entreprise en temps utile.

Lorsqu'un salarié ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les droits auxquels il peut prétendre sont conservés dans le FCPE et tenus à sa disposition par le Dépositaire jusqu'au terme du délai prévu au 7° de l'article L. 135-7 du code de la sécurité sociale (30 ans).

En cas de décès d'un bénéficiaire, l'entreprise dans laquelle il est employé informe les ayants droit de l'existence des droits acquis, à charge pour les ayants droit d'en demander la liquidation avant le premier jour du septième mois suivant le décès.

#### **Article 9**

##### **Transfert d'avoirs détenus au titre de la participation ou d'un plan d'épargne chez un employeur précédent**

Le salarié qui ne demande pas la délivrance des sommes détenues au titre de la participation ou dans un plan d'épargne de son ancien employeur au moment de la rupture de son contrat de travail, peut demander qu'elles soient affectées dans le présent Plan.

Les sommes ainsi transférées ne sont pas prises en compte pour l'appréciation du plafond des versements annuels d'un salarié visé à l'article 3.1.

Ces sommes ne peuvent donner lieu au versement complémentaire de l'entreprise. Les périodes d'indisponibilité déjà courues chez le précédent employeur sont prises en compte pour l'appréciation du délai d'indisponibilité.

#### **Article 10**

##### **Sortie du champ d'application de la convention collective**

Lorsque l'entreprise vient à sortir du champ d'application de la convention collective, il est procédé à l'adaptation des dispositions applicables dans les conditions prévues par l'article L. 2222-6 du Code du travail. Cette adaptation tend à organiser le transfert des avoirs des salariés vers un ou plusieurs autres plans d'épargne.

Les comptes non encore clôturés à l'expiration du délai légal d'adaptation mentionné par ledit article ne pourront plus être alimentés, pour chacun des salariés concernés, jusqu'au transfert ou la liquidation des avoirs de ces derniers.

#### **Article 11**

##### **Durée de blocage et cas de déblocage anticipé**

Les sommes provenant des versements volontaires des bénéficiaires, y compris l'intéressement, ainsi que de l'abondement éventuel de l'employeur sont disponibles à l'expiration d'un délai de 5 ans courant à compter du dernier jour du sixième mois de l'année au cours de laquelle les versements ont été effectués.

Les sommes provenant du versement de la participation sont disponibles à l'expiration d'un délai de 5 ans courant à compter du 1<sup>er</sup> jour du cinquième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel les droits sont nés, sauf si le salarié demande le versement de tout ou partie des sommes correspondantes dans des conditions fixées par décret. La demande peut être présentée à l'occasion de chaque versement effectué au titre de la répartition de la réserve spéciale de participation.

Si la participation est versée au PEI, la date de disponibilité de l'intégralité des sommes versées au cours d'une même année est ramenée à celle de la participation.

Les sommes placées dans le PEI peuvent exceptionnellement être remboursées avant l'expiration du délai défini ci-dessus dans les cas suivants :

- a.** mariage ou conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'intéressé ;
- b.** naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption, dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à sa charge ;
- c.** divorce, séparation ou dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé ;
- d.** invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint, ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou est reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;
- e.** décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. En cas de décès

---

de l'intéressé, il appartient à ses ayants droit de demander la liquidation de ses droits. Dans ce cas, les dispositions du 4 du III de l'article 150-O-A du code général des impôts cessent d'être applicables à l'expiration des délais fixés par l'article 641 du même code ;

**f.** rupture du contrat de travail, cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, fin du mandat social, perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ;

**g.** affectation des sommes épargnées à la création ou reprise, par l'intéressé, ses enfants, son conjoint ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 5141-2 du code du travail, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production ;

**h.** affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R 111-2 du code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;

**i.** situation de surendettement de l'intéressé définie à l'article L 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

La demande de déblocage anticipé doit être présentée dans un délai de 6 mois à compter de la survenance du fait générateur, sauf dans le cas de cessation du contrat de travail, décès du conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité, invalidité, surendettement, où elle peut intervenir à tout moment. La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du salarié, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

Le jugement arrêtant le plan de cession totale de l'entreprise ou le jugement ouvrant ou prononçant la liquidation judiciaire de l'entreprise rend immédiatement exigibles les droits à participation non échus en application des articles L. 621-94 et L. 622-22 du Code du commerce et de l'article L. 3253-12 du Code du travail.

La demande de remboursement, accompagnée, le cas échéant, des pièces nécessaires pour justifier le déblocage anticipé de l'épargne, est adressée à la société chargée de la tenue du registre des comptes individuels des bénéficiaires.

Tout autre cas de déblocage anticipé institué ultérieurement par voie légale ou réglementaire s'applique automatiquement.

## **Article 12**

### **Retrait des fonds**

Les parts du FCPE devenues disponibles à l'issue du délai d'indisponibilité ou à l'occasion d'un cas permettant la levée de ladite indisponibilité peuvent être remboursées aux bénéficiaires sur leur demande.

La demande est adressée à l'établissement teneur du registre des comptes individuels désigné à l'article 4.6.

Les porteurs de parts qui ne demandent pas le remboursement de leurs parts au terme du délai d'indisponibilité conservent leurs avoirs dans le PEI et continuent de bénéficier de l'exonération de l'impôt sur les plus values.

## **Article 13**

### **Durée**

Le présent accord est signé pour une durée indéterminée.

Dans le cas où il serait dénoncé par la totalité des organisations d'employeurs ou de salariés signataires, il continuerait de produire ses effets dans les conditions prévues à l'article L. 2222-6 du Code du travail, et une nouvelle négociation s'engagerait dans les trois mois qui suivent la date de dénonciation. Si cette négociation n'aboutit pas, la liquidation définitive du PEI ne pourra intervenir en tout état de cause qu'à l'expiration des délais d'indisponibilité visés à l'article 12 du règlement annexé, pour chacun des participants inscrits au registre du PEI à la date de cette dénonciation.

L'épargne constituée continuera d'être gérée dans les conditions prévues par le règlement, pour l'ensemble des participants ayant un compte ouvert à la date d'expiration du délai légal visé à l'article L. 2222-6 du Code du travail.

## **Appendice à la section II**

### **Critères de choix et liste des formules de placement**

Les signataires de l'accord souhaitent proposer une offre de gestion labellisée par le Comité Intersyndical de l'Épargne Salariale, assurant ainsi aux épargnants :

— des supports de placement répondant aux critères de l'Investissement Socialement Responsable,

- une place majoritaire accordée aux salariés au sein du Conseil de Surveillance du Fonds,
- un très bon rapport qualité / prix.

Leur choix s'est donc porté, après appel d'offres, sur l'offre CAAM Label de Crédit Agricole Asset Management qui, grâce aux fonds du plus sécurisé au plus dynamique constituant l'offre, permet d'offrir aux adhérents une large palette de supports de placement.

La composition et la stratégie de placement des fonds sont présentées dans le tableau suivant :

Nom du Fonds	Composition	Stratégie	Sécurité	Performance es- pérée	Durée de placement minimum conseillée
CAAM Label Moné- taire	100 % monétaire	Sécuriser son porte- feuille	IIII	I	Pas de durée minimale
CAAM Label Pru- dence	10 % actions européennes 10 % actions françaises 70 % produits de taux	Dynamiser son porte- feuille en continuant à privilégier la prudence	III	II	2 à 4 ans
CAAM Label Équi- libre	25 % actions européennes 25 % actions françaises 50 % produits de taux	Allier performance et sécurité	II	III	3 à 5 ans
CAAM Label Dyna- mique	40 % actions européennes 40 % actions françaises 20 % produits de taux	Rechercher la perfor- mance à moyen terme	I	IIII	5 ans minimum
CAAM Label Équi- libre Solidaire	Majoritairement investi en actions dont au moins 5 % en titres émis par des entre- prises solidaires	Rechercher la perfor- mance à moyen terme en participant à un in- vestissement solidaire	I	IIII	> 5 ans

### L'option «PERCO-I piloté»

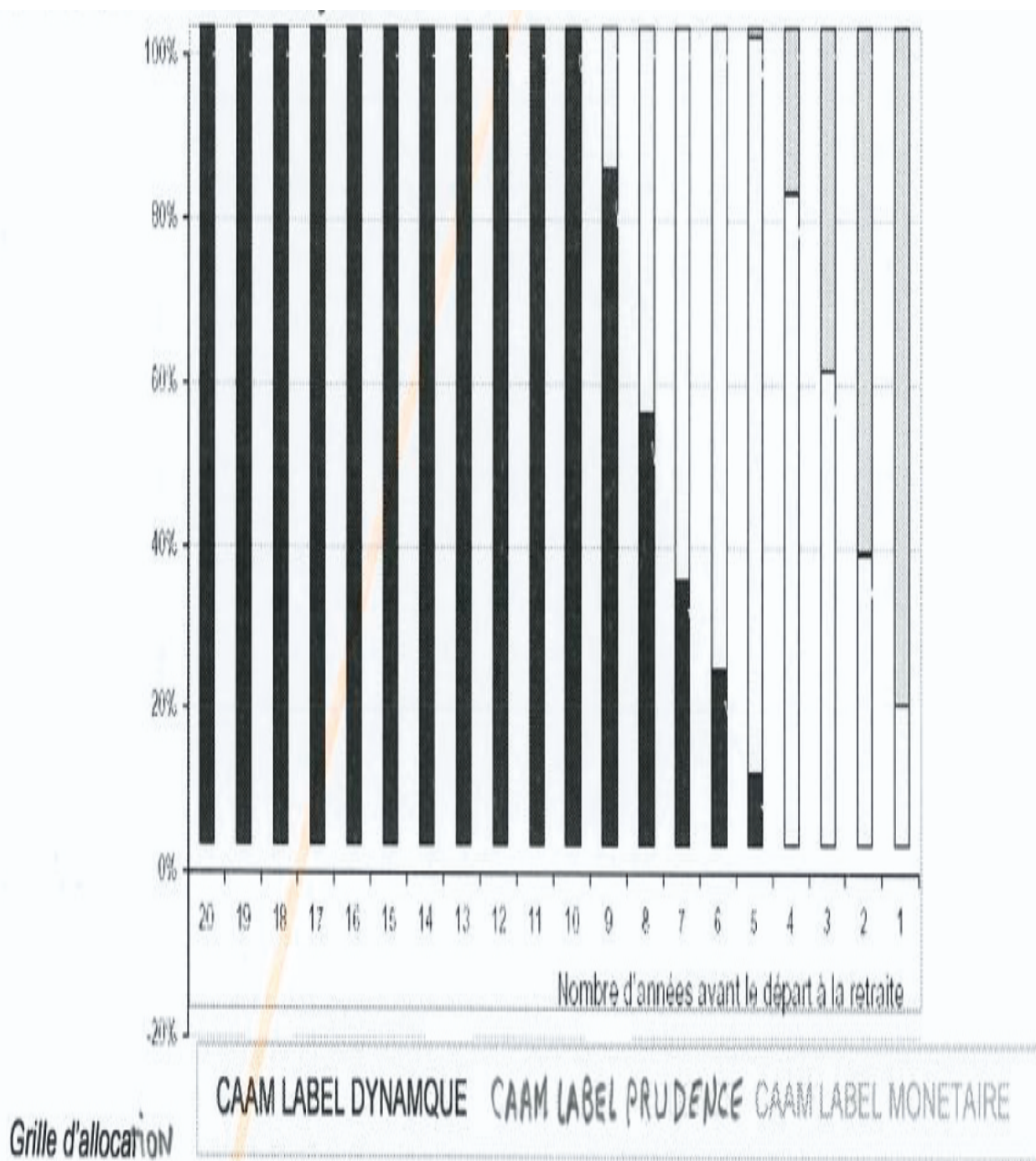
L'option «PERCO-I Piloté» - est une technique de gestion automatisée visant à sécuriser progressivement l'épargne de chaque bénéficiaire en fonction de l'horizon de placement choisi par lui.

#### *Une approche de la retraite par horizon*

Chaque bénéficiaire choisit son horizon de placement :

- avant son départ en retraite, s'il a pour objectif l'acquisition de sa résidence principale,
- à son départ en retraite,
- ou après son départ en retraite.

En choisissant l'option «PERCO-I Piloté», il opte pour un pilotage totalement individualisé de ses avoirs dans le temps, en fonction de son horizon de placement, avec un arbitrage automatisé entre actions, obligations et produits monétaires. La répartition de ses avoirs entre les supports d'investissement est en effet adaptée chaque année à son horizon de placement. Le bénéficiaire ne peut donc en aucune façon intervenir ni dans le choix des supports de placement, ni dans leur répartition.



Cette gestion spécifique se fonde notamment sur des études historiques (depuis 1950, marchés français et étrangers) montrant que, sur le long terme, les actions offrent les meilleures performances nettes d'inflation, et que l'allongement de la durée du placement atténue sensiblement, sur l'ensemble de la période, le risque (mesuré par la volatilité) lié aux variations des marchés financiers. Pour chaque niveau de risque, il existe donc une allocation d'actif optimale entre actions, obligations et produits monétaires permettant de maximiser le rendement.

#### *Un pilotage individualisé*

Une allocation d'actifs est définie chaque année en fonction de l'horizon choisi, la part des actifs les plus sécuritaires augmentant progressivement pour réduire la part des placements «risqués» dans son investissement global.

À titre d'exemple, pour un bénéficiaire ayant un projet à échéance de 8 ans, ses investissements seront investis à hauteur d'environ 52 % en CAAM Label Dynamique et 48 % en CAAM Label Prudence.

Deux ans avant la date prévue de liquidation de ses avoirs, ils seront investis à 35 % en CAAM Label Prudence et à 65 % en CAAM Label Monétaire.

Chaque trimestre, un ajustement des supports de placement permet de corriger les écarts entre la répartition définie

---

pour l'année en cours et la valorisation en fin de trimestre des différents supports : la répartition des avoirs du bénéficiaire est ainsi régulièrement réajustée pour se caler sur l'allocation-cible de l'année en cours.

Cette répartition se fait sur les trois fonds suivants :

- «CAAM Label Monétaire»
- «CAAM Label Prudence»
- «CAAM Label Dynamique»

dont les classes d'actifs sont utilisées pour parvenir à l'allocation-cible de l'année retenue.

Ainsi, dès que le bénéficiaire a précisé son horizon d'investissement, les versements qu'il effectue tout au long de l'année sont investis chaque trimestre dans tout ou partie de ces supports de façon à ce que l'allocation-cible soit atteinte.

Lors de son premier versement, si le bénéficiaire souhaite retenir cette option, il indique sur son bulletin de versement :

- l'option retenue : «PERCO-I Piloté»,
- et l'horizon de son placement.

Si aucune option n'est cochée, c'est l'option «PERCO-I Libre» qui s'appliquera par défaut

Les ajustements par rapport à la grille de répartition du profil de référence ont lieu le 20 du dernier mois de chaque trimestre civil, ou le premier jour ouvré suivant. Le premier ajustement a été fixé au plus tard le 21 mars 2005.

\* Les versements sont automatiquement investis, sur le fonds «CAAM Label Monétaire» à réception du bulletin de versement. Dès la première date d'ajustement suivant le versement, l'affectation de l'épargne est modifiée de façon à ce que la totalité des avoirs sous allocation pilotée soient répartis selon l'allocation-cible de l'année en cours.

\* La constatation de l'évolution des valeurs liquidatives des supports de placement s'effectue le 20 du dernier mois de chaque trimestre civil, ou le premier jour ouvré suivant en prenant comme référence la dernière valeur liquidative connue. Les arbitrages sont automatiquement réalisés pour maintenir la répartition de l'année en cours.

\* Toute demande de remboursement, totale ou partielle, d'avoirs détenus sous l'option «gestion pilotée» sera traitée le lendemain ouvré de la date de réception de la demande.

Le bénéficiaire reçoit chaque trimestre un relevé qui l'informe des arbitrages effectués et de la position de ses avoirs sur son dispositif PERCO-I.

S'il quitte l'entreprise, il continue de bénéficier de l'option «PERCO-I Piloté» qui, sauf renonciation expresse de sa part, prendra fin à l'issue de la durée de placement définie par le bénéficiaire

Le bénéficiaire peut à tout moment choisir l'option «PERCO-I Piloté» en adressant au teneur de compte un nouveau bulletin de versement mentionnant le choix de l'option. S'il désire faire entrer dans l'option «PERCO-I Piloté» ses avoirs déjà détenus en option «PERCO-I Libre», les arbitrages sont réalisés au premier ajustement suivant.

Le bénéficiaire peut à tout moment modifier son horizon de placement en adressant une demande écrite au teneur de compte. Toutefois il est rappelé au bénéficiaire qu'une modification fréquente de l'Horizon de Placement peut nuire à la performance de ses avoirs.

Le bénéficiaire peut mettre fin à tout moment à l'option «PERCO-I Piloté» en adressant une demande écrite au teneur de compte, dans les mêmes conditions qu'un désinvestissement telles que reprises ci-dessus.

Les frais éventuels liés à l'option «PERCO-I Piloté» sont à la charge de l'épargnant, sauf décision de prise en charge par l'entreprise.

### Section III

## Plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises de la branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire

Les organisations syndicales et professionnelles soussignées ont convenu ce qui suit dans l'objectif de mettre en place un Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif Interentreprises (PERCO-I) commun à l'ensemble du personnel des entreprises couvertes par la Convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire n° 3305 du 12 juillet 2001.

### Préambule

La présente section a pour objet de favoriser l'épargne salariale, à horizon retraite dans le cadre du PERCO-I, en permettant aux salariés des entreprises de la branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire de participer avec l'aide de leur entreprise à la constitution d'un portefeuille collectif de valeurs mobilières en vue de se constituer une épargne, en bénéficiant des avantages fiscaux et sociaux attachés à cette forme d'épargne col-

---

lective.

L'adhésion à un PERCO-I n'est possible que dans la mesure où le personnel de l'entreprise a la possibilité d'opter pour un Plan de plus courte durée (Plan d'Épargne d'Entreprise ou Plan d'Épargne Interentreprises).

Le présent PERCO-I de branche (ou «Plan») est mis en place conformément aux dispositions du titre III intitulé «Plans d'Épargne Salariale» du livre III de la troisième partie du code du travail.

### **Article 1** **Formalités d'adhésion au plan**

L'adhésion de l'entreprise au PERCO-I se fait par l'envoi des documents d'adhésion, dûment complétés et signés, à l'établissement teneur de registre.

L'adhésion du salarié ayant l'ancienneté requise au PERCO-I est libre, elle fait l'objet d'une communication à l'employeur. Ce dernier notifie l'adhésion à l'établissement teneur de registres dans les conditions fixées à l'alinéa précédent.

### **Article 2** **Bénéficiaires**

- Tous les salariés des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord peuvent bénéficier du PERCO-I à condition de compter au moins 3 mois d'ancienneté dans leur entreprise à la date du premier versement. Pour la détermination de l'ancienneté d'un salarié, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés par l'intéressé au cours de l'année au titre de laquelle les versements sont effectués et des douze mois qui la précèdent.
- Dans les entreprises dont l'effectif habituel comprend au moins un et au plus deux cent cinquante salariés, les chefs de ces entreprises ainsi que leurs conjoints s'il ont le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé, ou s'il s'agit de sociétés, leurs présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire peuvent également bénéficier du Plan sous réserve du respect de la condition d'ancienneté visée au premier alinéa.
- Les salariés, dont le contrat de travail est rompu ou arrivé à terme pour une autre raison que la retraite ou préretraite, peuvent rester adhérents au Plan et continuer à effectuer des versements dans le PERCO ou PERCO-I de leur ancien employeur, sauf s'ils ont accès à un PERCO ou PERCO-I dans la nouvelle entreprise qui les emploie.

Les anciens salariés ayant quitté leur entreprise à la suite d'un départ en retraite ou préretraite peuvent continuer à effectuer des versements au Plan à la condition toutefois d'avoir effectué au moins un versement avant la rupture de leur contrat de travail et de ne pas avoir demandé le déblocage de la totalité de leurs avoirs.

Dans les deux cas, les versements ne seront pas abondés et les frais afférents à la gestion des versements seront à leur charge. En outre, lorsque le versement de la participation ou de l'intéressement dû au titre de la dernière période d'activité du salarié, intervient après son départ de l'entreprise, il peut affecter cette participation ou cet intéressement dans le Plan.

### **Article 3** **Alimentation du PERCO-I**

#### **3.1** **Versements volontaires des bénéficiaires**

Le montant annuel des sommes pouvant être versées par chaque bénéficiaire ne peut excéder le quart de sa rémunération annuelle brute ou de son revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente. La limitation est fixée au quart du plafond annuel de la sécurité sociale pour les conjoints collaborateurs ou associés des chefs d'entreprises qui ne perçoivent pas de rémunération et pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu.

Cette limite s'applique aux versements personnels des bénéficiaires, y compris l'intéressement, affectés au présent PERCO-I. En revanche, les droits inscrits à un compte épargne temps et monétarisés ne sont pas pris en compte pour l'appréciation de ce plafond.

En cas de participation d'un salarié à plusieurs Plans d'Épargne Salariale, le plafond mentionné ci-dessus s'apprécie par rapport à la totalité des versements volontaires (y compris intéressement) à ces Plans.

Les bénéficiaires pourront effectuer des versements volontaires à tout moment, soit de façon périodique (par prélèvement sur leur compte) soit de façon exceptionnelle (par prélèvement ou par chèque).

Les bénéficiaires devront pour cela préciser la fréquence de versement souhaitée, ainsi que l'affectation de leurs avoirs.

Tout versement au présent PERCO-I doit être d'un minimum de 15 euros.

---

### 3.2

#### **Versements complémentaires des employeurs (abondement)**

Afin de faciliter la constitution de l'épargne collective, les employeurs prennent en charge les frais de tenue des comptes individuels des salariés conformément aux dispositions de l'Art. 6.1 et peuvent également ajouter aux versements volontaires des bénéficiaires, y compris intéressement, ainsi qu'aux sommes issues de la participation des versements complémentaires appelés abondements.

En tout état de cause, l'employeur a toujours la possibilité de ne pas abonder les versements des salariés, l'aide de l'entreprise consiste alors en la simple prise en charge des frais de tenue des comptes individuels.

Chaque entreprise adhérente sélectionnera la (les) formule(s) d'abondement applicable(s) dans les fourchettes et selon les paliers suivants :

— entre 10 % et 300 % des versements bénéficiaires, par multiple de 10,

et

— avec un plafond d'abondement soit compris entre 100 euros le plafond mentionné à l'article L. 3332-11 du Code du Travail par multiple de 100 euros, soit égal à ce même plafond.

L'entreprise peut opter pour une formule simple en retenant un seul taux et un seul plafond (exemple : l'entreprise abonde les versements volontaires à hauteur de 100 % avec un plafond de 1 000 euros), ou pour une formule dégressive en retenant 2 taux et 2 plafonds (exemple : l'entreprise abonde à hauteur de 50 % les versements volontaires jusqu'à un plafond de 100 euros, puis à hauteur de 20 % jusqu'à un plafond de 1 000 euros).

En application de l'article L. 3332-11 du Code du travail, les versements effectués par l'employeur ne peuvent excéder, par an et par bénéficiaire, le triple de la contribution du salarié, dans la limite de 16 % du plafond annuel de la sécurité sociale.

Il est précisé, par ailleurs, que le plafond d'abondement d'un Plan d'Épargne d'Entreprise (PEE) ou d'un PEI est cumulable avec celui du PERCO-I.

Cette formule peut être remplacée, au maximum une fois par an, par une autre formule de la grille. Toute modification de la formule d'abondement devra immédiatement être portée à la connaissance des salariés.

L'abondement ne peut se substituer à aucun des éléments de rémunération au sens de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale, en vigueur dans l'entreprise au moment de la mise en place du Plan ou qui deviennent obligatoires en vertu de règles légales ou contractuelles.

Aucun abondement ne sera versé aux anciens salariés ayant quitté leur entreprise.

Les versements complémentaires de l'employeur supportent le précompte de la Contribution Sociale Généralisée (CSG) et de la Contribution au Remboursement de la Dette Sociale (CRDS). En application de l'article L. 137-5 du Code de la sécurité sociale, la fraction d'abondement dont bénéficient les salariés, qui excèdent 2 300 euros, est assujettie à une taxe de 8,2 % à la charge de l'employeur.

Les abondements sont versés concomitamment aux versements des salariés.

### 3.3

#### **Intéressement**

Le PERCO-I peut être alimenté par les sommes perçues par les salariés en application de l'accord d'intéressement en vigueur dans l'entreprise.

Avant chaque versement d'intéressement, l'entreprise fera parvenir aux bénéficiaires un formulaire mentionnant notamment le montant de leur intéressement. Les salariés peuvent affecter tout ou partie du montant de leur intéressement (après prélèvement de la CSG et CRDS) au PERCO-I.

Dans ce cas, ils devront retourner à l'entreprise ou directement au teneur de comptes ledit formulaire en indiquant le montant à affecter au Plan.

Les sommes attribuées au titre de l'accord d'intéressement sont exonérées d'impôt sur le revenu si elles sont versées dans le Plan dans les 15 jours suivant la date à laquelle elles ont été perçues.

Le versement des sommes issues de l'intéressement au présent PERCO-I perçues au titre de la dernière période d'activité du salarié après le départ de celui-ci de l'entreprise pour un motif autre que la retraite ou la préretraite, ne fait pas l'objet d'un versement complémentaire de l'employeur.

### 3.4

#### **Participation**

Les salariés peuvent demander l'affectation de leur quote-part individuelle de participation à la réalisation du PERCO-I. L'entreprise fera parvenir aux bénéficiaires un formulaire indiquant le montant des sommes leur revenant au titre de la Réserve Spéciale de Participation, après prélèvement de la CSG et CRDS. Les salariés retourneront ledit formulaire à l'entreprise ou directement au teneur de comptes.

---

Ces sommes peuvent faire l'objet de l'abondement de l'employeur.

### **3.5 Transferts**

Les sommes affectées à un PEE ou PEI peuvent être transférées dans le présent PERCO-I.

La participation peut être transférée dans le présent PERCO-I, les sommes sont alors bloquées pour la durée de blocage prévue par le PERCO-I. Ces sommes peuvent faire l'objet de l'abondement de l'employeur.

### **3.6 Le compte épargne temps**

Le transfert des droits inscrits à un compte épargne temps vers le PERCOI s'effectuera dans les conditions et selon les modalités fixées par la loi et les règlements.

En application de l'article L. 137-15 du Code de la sécurité sociale, l'intéressement, la participation et l'abondement attribués aux bénéficiaires, seront assujettis à un forfait social déterminé par la loi à la charge de l'employeur.

## **Article 4 Gestion des sommes collectées**

### **4.1 Supports et placement**

Les versements volontaires et les versements complémentaires éventuels de l'entreprise sont employés, au choix du bénéficiaire, à la souscription de parts et de fractions de part d'un ou plusieurs des Fonds Communs de Placement d'Entreprise (FCPE) suivants :

- «CAAM Label Monétaire»,
- «CAAM Label Équilibre»,
- «CAAM Label Prudence»,
- «CAAM Label Équilibre Solidaire»,
- «CAAM Label Dynamique».

À défaut de choix du bénéficiaire, ces sommes sont versées dans le fonds commun de placement Multientreprises CAAM Label Monétaire.

Les sommes issues de la participation et de l'intéressement sont directement investies dans le FCPE CAAM Label Monétaire, étant entendu que chaque bénéficiaire peut, à tout moment et sans frais, modifier cette première affectation et transférer ces sommes vers un ou plusieurs autres fonds de son choix.

En application de l'article R. 3332-10 du Code du travail, les versements volontaires des adhérents au Plan, les versements complémentaires des employeurs, les primes d'intéressement affectées volontairement par les adhérents à la réalisation du Plan, ainsi que les sommes attribuées aux salariés au titre de la participation et affectées au Plan doivent, dans un délai de 15 jours à compter respectivement de leur versement par l'adhérent ou de la date à laquelle ces sommes sont dues, être employés à l'acquisition de parts de Fonds Communs de Placement Multientreprises mentionnés ci-dessus.

Le présent accord comporte en annexe les critères de choix du gestionnaire, la liste des formules de placement, et la notice d'information de l'Autorité des Marchés Financiers (AMF) des Fonds Communs de Placement Multientreprises précité.

### **4.2 Modalités de modification de choix placement**

#### **4.2.1 Gestion libre**

Quelle que soit l'origine des sommes investies dans le présent PERCO-I, chaque bénéficiaire peut, à tout moment, modifier l'affectation de ses avoirs d'un fonds commun de placement multientreprises à un autre, étant précisé que ces opérations sont sans incidence sur le délai d'indisponibilité, et n'ouvrent pas droit à un nouvel abondement.

#### **4.2.2 Gestion pilotée**

Afin de faciliter et optimiser les choix d'investissement des épargnants, la possibilité leur est offerte d'opter pour une gestion pilotée de leurs avoirs. La technique de gestion pilotée est une technique d'allocation automatisée entre trois fonds, en fonction de l'horizon de placement retenu par le bénéficiaire. Dans cette formule, le bénéficiaire donne l'ordre au teneur de compte d'effectuer les arbitrages de placement en son nom et pour son compte. Cette formule d'allocation vise à privilégier le compartiment le plus sécuritaire au fur et à mesure du rapprochement de



---

la date d'échéance.

Les profils d'allocation ainsi que les conditions de mise en œuvre de cette allocation pilotée font l'objet d'une présentation plus détaillée en appendice de la présente section.

#### **4.2.3 Frais des opérations**

Les frais se rapportant aux opérations visées aux articles 4.2.1 et 4.2.2 ci-dessus sont alors supportés par les porteurs de parts concernés.

#### **4.3 Emploi des revenus**

Les revenus et produits des portefeuilles constitués en application du présent accord sont obligatoirement réinvestis dans le Plan ayant généré ces revenus et produits.

#### **4.4 Société de gestion**

La société de gestion des Fonds Communs de Placement Multientreprises précités est la société Crédit Agricole Asset Management, Société Anonyme au capital de 546 162 915 euros, dont le Siège Social est 90, boulevard Pasteur - 75015 Paris, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Paris sous le n° 437 574 452.

Crédit Agricole Asset Management est une Société de Gestion de Portefeuille agréée par l'Autorité des Marchés Financiers sous le n° GP 04000036.

#### **4.5 Dépositaire**

Le dépositaire est Caceis Bank, Société Anonyme au capital de 310 000 000 euros, dont le Siège Social est 1/3, place Valhubert, 75013 Paris, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Paris sous le n° 692 024 722.

#### **4.6 Teneur du registre des comptes individuels des bénéficiaires**

L'établissement teneur du registre des comptes administratifs des bénéficiaires se substitue aux entreprises comprises dans le canpas du présent accord quant à la tenue du registre des comptes administratifs ouverts au nom de chaque adhérent retraçant les sommes affectées aux Plans.

La tenue du registre des comptes administratifs ouverts au nom de chaque bénéficiaire est assurée par :

— CREELIA Société en Nom Collectif au capital de 24 000 000 euros, dont l'adresse postale est TSA 90206, 26956 Valence cedex 9,

— ou par chacune des Caisses Régionales de Crédit Agricole Mutuel.

(ci-après dénommés «le Teneur de registres»).

#### **Article 5 Conseil de surveillance du fonds commun de placement multientreprises**

Conformément au règlement du FCPE visé à l'article 4.1, pour les entreprises adhérant au PEI ou au PERCO-I de branche, le Conseil de Surveillance des Fonds Communs de Placement Multientreprises, institué en application de l'article L. 214-39 du Code monétaire et financier, est composé de :

— deux membres salariés porteurs de parts désignés par chaque organisation syndicale signataire de l'accord, représentant les porteurs de parts salariés et anciens salariés ;

— un nombre de membres représentant les employeurs désignés par les organisations syndicales patronales signataires de l'accord, égal à la moitié du nombre de représentants des porteurs de parts salariés et anciens salariés.

Dans tous les cas, le nombre de représentants des entreprises sera au plus égal à la moitié du nombre de représentants des porteurs de parts.

Chaque membre peut être remplacé par un suppléant désigné dans les mêmes conditions.

La durée du mandat est fixée à trois exercices. Le mandat expire effectivement après la réunion du conseil de surveillance qui statue sur les comptes du dernier exercice du mandat. Celui-ci est renouvelable par tacite reconduction, dans la mesure où les représentants sont désignés et pas élus.

Le renouvellement d'un poste devenu vacant s'effectue dans les conditions de désignation décrites ci-dessus. Il doit être réalisé sans délai à l'initiative du conseil de surveillance ou, à défaut, de l'entreprise et, en tout état de cause, avant la prochaine réunion du conseil de surveillance.

---

Le conseil de surveillance se réunit au moins une fois par an pour l'examen du rapport de gestion et des comptes annuels du Fonds, l'examen de la gestion financière, administrative et comptable et l'adoption du rapport annuel. La société de gestion exerce les droits de vote attachés aux valeurs inscrites à l'actif du Fonds et décide de l'apport des titres.

Le conseil de surveillance peut :

- présenter des résolutions aux assemblées générales,
- demander à entendre la société de gestion, le dépositaire et le commissaire aux comptes du Fonds qui sont tenus de déférer à sa convocation,
- décider des fusions, scissions et liquidations du Fonds,
- agir en justice pour défendre ou faire valoir les droits ou intérêts des porteurs, sans préjudice des compétences de la société de gestion et de celles du liquidateur.

Le conseil de surveillance donne son accord aux modifications du règlement du Fonds dans les cas prévus par ce dernier (changement de société de gestion, de dépositaire, fusion, scission et liquidation).

Le conseil de surveillance peut être réuni à toute époque de l'année, soit sur convocation de son président, soit à la demande des deux tiers au moins de ses membres, soit sur l'initiative de la société de gestion ou du dépositaire. Les décisions sont prises à la majorité simple des membres présents ou représentés (à l'exception des décisions de changement de dépositaire et/ou de société de gestion nécessitant la majorité des trois quarts) ; en cas de partage, la voix du président de séance est prépondérante.

Un représentant de la société de gestion assiste, dans la mesure du possible, aux réunions du conseil de surveillance, étant entendu que le dépositaire peut également y assister s'il le juge nécessaire.

Il est tenu un registre de présence signé par les membres présents. Les délibérations du conseil sont consignées dans des procès-verbaux signés par le président de séance et, au minimum, par un membre présent à la réunion.

En cas d'empêchement du président, celui-ci est remplacé par un des membres présents à la réunion, porteurs de parts et désignés par ses collègues.

En cas d'empêchement, chaque membre du conseil de surveillance peut, en l'absence de suppléant, se faire représenter par le président ou par tout autre membre, sous réserve que ce dernier soit porteur de parts.

Ces délégations de pouvoirs ne peuvent être consenties que pour une seule réunion.

## **Article 6**

### **Prise en charge des frais de fonctionnement**

#### **6.1**

##### **Frais de tenue des comptes individuels**

Les frais de tenue du registre et des comptes administratifs des bénéficiaires sont à la charge des employeurs. Ces frais leur sont facturés à raison du nombre de leurs salariés qui sont adhérents au PERCO-I.

En cas de départ du salarié de l'entreprise, ces frais cessent d'être à la charge de l'entreprise pour être supportés par le bénéficiaire concerné par prélèvement sur ses avoirs.

En cas de liquidation d'une entreprise, les frais de tenue de comptes dus postérieurement à la liquidation sont mis à la charge des salariés.

#### **6.2**

##### **Frais de gestion du Fonds Commun de Placement Multientreprises**

Le total des frais sur encours (frais de gestion financière, de gestion administrative et comptable, de conservation...), ainsi que les frais indirects sont prélevés sur les actifs des fonds. Les commissions de souscription sur les versements aux fonds sont supportées par les bénéficiaires.

## **Article 7**

### **Information des bénéficiaires**

L'information relative au contenu du présent accord est effectuée par affichage ou par note d'information.

Il est également remis à tous les membres du personnel de chaque entreprise, un exemplaire du présent accord. Tout nouvel embauché recevra un livret d'épargne présentant le dispositif et dont le contenu sera défini par voie réglementaire.

Un document d'information sur les modalités de fonctionnement du PERCO-I est également remis à tout bénéficiaire.

En application de l'article R. 3332-15 du Code du travail, l'établissement Teneur de registres, se substituant dans les obligations des entreprises en matière d'information, effectue un récapitulatif des sommes versées dans le PERCO-I.

---

Chaque bénéficiaire reçoit directement, au moins une fois par an, un relevé lui indiquant sa situation, la date de disponibilité des parts dont il est titulaire et les cas dans lesquels ses avoirs deviennent exceptionnellement disponibles, ainsi qu'en cas de sortie, le montant du précompte effectué au titre de la CSG, de la CRDS et des prélèvements sociaux.

### **Article 8** **Départ d'un salarié**

Le salarié qui quitte l'entreprise reçoit un état récapitulatif, à insérer dans un livret d'épargne salariale qui lui est remis par le premier employeur qu'il quitte, aux fins de faciliter le remboursement et le transfert de ses avoirs.

L'état récapitulatif comporte :

- l'identification du bénéficiaire,
- la description de ses avoirs acquis ou transférés dans l'entreprise par accord de participation et plans d'épargne dans lesquels il a effectué des versements avec mention, le cas échéant, des dates auxquelles ces avoirs sont disponibles,
- l'identité et l'adresse des teneurs de registres auprès desquels le bénéficiaire a un compte.
- l'identité et l'adresse de l'ensemble des établissements habilités pour les activités de conservation ou d'administration d'instruments financiers, gérant des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées par le salarié dans le cadre d'un dispositif d'épargne salariale.

Le salarié quittant l'entreprise doit préciser l'adresse à laquelle devront être envoyées les sommes qui lui sont dues. En cas de changement d'adresse, il appartient au bénéficiaire d'en informer l'entreprise en temps utile.

Lorsqu'un salarié ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les droits auxquels il peut prétendre sont conservés dans le FCPE et tenus à sa disposition par le Dépositaire jusqu'au terme du délai prévu au 7<sup>o</sup> de l'article L. 135-7 du code de la sécurité sociale (30 ans).

En cas de décès d'un bénéficiaire, l'entreprise dans laquelle il est employé informe les ayants droit de l'existence des droits acquis, à charge pour les ayants droit d'en demander la liquidation avant le premier jour du septième mois suivant le décès.

### **Article 9**

#### **Transfert d'avoirs détenus au titre de la participation ou d'un plan d'épargne chez un employeur précédent**

Le salarié qui ne demande pas la délivrance des sommes détenues au titre de la participation ou dans un plan d'épargne de son ancien employeur au moment de la rupture de son contrat de travail, peut demander qu'elles soient affectées dans le Plan.

Les sommes ainsi transférées ne sont pas prises en compte pour l'appréciation du plafond des versements annuels d'un salarié visé à l'article 3.1 ci-dessus.

Ces sommes ne peuvent donner lieu au versement complémentaire de l'entreprise.

### **Article 10**

#### **Sortie du champ d'application de la convention collective**

Lorsque l'entreprise vient à sortir du champ d'application de la convention collective, il est procédé à l'adaptation des dispositions applicables dans les conditions prévues par l'article L. 2222-6 du Code du travail. Cette adaptation tend à organiser le transfert des avoirs des salariés vers un ou plusieurs autres plans d'épargne.

Les comptes non encore clôturés à l'expiration du délai légal d'adaptation mentionné par ledit article ne pourront plus être alimentés, pour chacun des salariés concernés, jusqu'au transfert ou la liquidation des avoirs de ces derniers.

### **Article 11**

#### **Durée de blocage et cas de déblocage anticipé**

Les sommes affectées au PERCO-I seront disponibles à compter du départ à la retraite.

Les avoirs détenus dans le PERCO-I peuvent être exceptionnellement remboursés avant le départ à la retraite, dans les cas suivants :

**a.** L'invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2<sup>o</sup> et 3<sup>o</sup> de l'article L. 341-4 du code de sécurité sociale, ou est reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées prévue à l'article L. 241-5 du code de l'action sociale et des familles à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle. Le déblocage pour chacun de ces motifs ne peut intervenir qu'une seule fois ;

**b.** Le décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. En cas de décès

---

de l'intéressé, il appartient à ses ayants droit de demander la liquidation de ses droits et les dispositions du 4 du III de l'article 150-O-A du code général des impôts cessent d'être applicables à l'expiration des délais fixés par l'article 641 du même code ;

c. L'affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté interministériel ;

d. La situation de surendettement du participant définie à l'article L 331-5 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé ;

e. L'expiration des droits à l'assurance chômage de l'intéressé.

Tout autre cas de déblocage institué ultérieurement par voie légale ou réglementaire s'appliquera automatiquement. La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du bénéficiaire, sur tout ou partie des droits susceptible d'être bloqués.

## **Article 12**

### **Retrait des fonds**

Six mois avant la délivrance de ses avoirs, chaque participant sera informé par courrier adressé à son domicile des différentes options et des conditions dans lesquelles il pourra souscrire une rente viagère auprès de Predica.

Cependant, les parties signataires de l'accord ont souhaité ouvrir la possibilité d'une délivrance des fonds détenus dans le présent PERCO-I en capital.

L'épargne devenue disponible à l'issue du délai de blocage peut ainsi, au choix du bénéficiaire :

— être débloquée sous forme de rente viagère acquise à titre onéreux.

Dans ce cas, le bénéficiaire se rapprochera de l'assureur désigné par le teneur de compte, au moment de la demande de déblocage.

L'assureur désigné est PREDICA, compagnie d'assurance - 50/56, rue de la Procession - 75015 Paris.

La rente viagère à titre onéreux est imposée à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements, salaires et pensions pour une fraction déterminée qui varie en fonction de l'âge du débirentier.

— être débloquée en capital en une fois seulement ou de manière fractionnée.

Le déblocage en capital bénéficie des avantages fiscaux et sociaux attachés à l'épargne salariale, à l'exception de la perception de la CSG/CRDS et des prélèvements sociaux.

Le bénéficiaire pourra choisir l'un ou l'autre de ces modes de déblocage ou bien choisir conjointement ces deux modes.

Conformément aux dispositions de l'article R. 3334-3 du Code du travail, l'épargnant précise son choix concernant le mode de délivrance de ses avoirs, lors du déblocage des sommes.

La demande de remboursement accompagnée, le cas échéant, des pièces nécessaires pour justifier le déblocage anticipé de l'épargne, est adressée à la société chargée de la tenue du registre des comptes individuels des bénéficiaires.

## **Article 13**

### **Durée**

Le présent accord est signé pour une durée indéterminée.

Dans le cas où il serait dénoncé par la totalité des organisations d'employeurs ou de salariés signataires, il continuerait de produire ses effets dans les conditions prévues à l'article L. 2222-6 du Code du travail, et une nouvelle négociation s'engagerait dans les trois mois qui suivent la date de dénonciation. Si cette négociation n'aboutit pas, la liquidation définitive du PERCO-I ne pourra intervenir en tout état de cause qu'à l'expiration des délais d'indisponibilité visés à l'article 11 du règlement annexé, pour chacun des participants inscrits au registre du PERCO-I à la date de cette dénonciation.

L'épargne constituée continuera d'être gérée dans les conditions prévues par le règlement, pour l'ensemble des participants ayant un compte ouvert à la date d'expiration du délai légal visé à l'article L. 2222-6 du Code du travail.

## **Appendice à la section III - Critères de choix et liste des formules de placement**

Les signataires de l'accord souhaitent proposer une offre de gestion labellisée par le Comité Intersyndical de l'Épargne Salariale, assurant ainsi aux épargnants :

- des supports de placement répondant aux critères de l'Investissement Socialement Responsable,
- une place majoritaire accordée aux salariés au sein du Conseil de Surveillance du Fonds,
- un très bon rapport qualité / prix.

Leur choix s'est donc porté, après appel d'offres, sur l'offre CAAM Label de Crédit Agricole Asset Management qui, grâce aux fonds du plus sécurisé au plus dynamique constituant l'offre, permet d'offrir aux adhérents une large palette de supports de placement.

La composition et la stratégie de placement des fonds sont présentées dans le tableau suivant :

Nom du Fonds	Composition	Stratégie	Sécurité	Performance es-pérée	Durée de placement minimum conseillée
CAAM Label Monétaire	100 % monétaire	Sécuriser son portefeuille	IIII	I	Pas de durée minimale
CAAM Label Prudence	10 % actions européennes 10 % actions françaises 70 % produits de taux	Dynamiser son portefeuille en continuant à privilégier la prudence	III	II	2 à 4 ans
CAAM Label Équilibre	25 % actions européennes 25 % actions françaises 50 % produits de taux	Allier performance et sécurité	II	III	3 à 5 ans
CAAM Label Dynamique	40 % actions européennes 40 % actions françaises 20 % produits de taux	Rechercher la performance à moyen terme	I	IIII	5 ans minimum
CAAM Label Équilibre Solidaire	Majoritairement investi en actions dont au moins 5 % en titres émis par des entreprises solidaires	Rechercher la performance à moyen terme en participant à un investissement solidaire	I	IIII	> 5 ans

## ***Annexe VI (nouvelle) - Épargne salariale***

*Mod. par Avenant n° 93, 20 sept. 2024, non étendu, applicable après agrément par le ministère du travail en application de l'article L. 3345-4 du code du travail<sup>(1)</sup>*

### ***(1) Signataires :***

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FCD.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFTC ;*

*CFDT ;*

*CFE CGC ;*

*FO.*

## ***Préambule***

*Les partenaires sociaux signataires s'inscrivent par le présent accord dans une démarche de développement de la participation aux résultats, ainsi que celui de l'intéressement collectif, qui associent les salariés à la performance de l'entreprise. Si l'entreprise elle-même constitue le cadre privilégié de mise en place des différents outils et plans d'épargne salariale, il appartient en effet à la branche de proposer aux entreprises qui le souhaitent la possibilité de s'inscrire de manière simplifiée dans ces dispositifs en recourant quand les textes le permettent à des accords-type, préalablement agréés par l'administration afin d'assurer leur sécurité juridique.*

*La présente annexe comporte par conséquent :*

*- Un accord-type de participation (section I), pouvant être utilisé aussi bien par des entreprises légalement tenues de mettre en place la participation aux résultats (entreprises d'au moins 50 salariés depuis cinq années consécutives) qu'aux entreprises n'atteignant pas ce seuil désireuses de la mettre en place de manière volontaire afin d'en faire bénéficier leurs salariés. Les entreprises n'atteignant pas 50 salariés, ou depuis moins de cinq années, et n'ayant pas déjà mis la participation en place ont le choix entre la formule de droit commun (article 4-1 ci-après) et une formule dite dérogatoire simplifiée (article 4-2) correspondant à 5 % du résultat net fiscal. Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise, cette possibilité expérimentale est ouverte au titre des exercices se terminant au plus tard le 29 novembre 2028 (par conséquent, l'exercice 2027 pour les entreprises dont l'exercice fiscal coïncide avec l'année civile).*

*- Deux accords-type d'intéressement collectif : l'un ouvert à l'ensemble des entreprises, quelle que soit leur taille (section II-2 ci-après), l'autre, réservé aux entreprises de moins de 50 salariés, pour lesquelles la loi permet une adhésion plus simplifiée, moyennant une moindre variété d'options (section II-1).*

---

- Deux dispositifs de placement par les salariés des sommes issues de la participation et/ou de l'intéressement : un plan d'épargne interentreprises (PEI, section III) et un plan d'épargne retraite collectif interentreprises (PERCOL-I, section IV).

Le recours aux dispositifs du présent titre est facultatif, et s'effectue de manière indépendante pour chacun d'entre eux : l'entreprise peut décider d'adhérer à l'accord d'intéressement de branche indépendamment de son choix en matière de participation et inversement, et celle choisissant d'adhérer à l'intéressement et/ou à l'accord de participation de branche peut choisir de recourir à d'autres modalités de placement que le PEI ou que le PERCOL-I ci-après, de même qu'une entreprise mettant en place son propre accord d'intéressement ou de participation plutôt que les accords-type proposés peut adhérer à ces PEI et/ou PERCOL-I.

## **Section I**

### **Participation des salaires aux résultats de l'entreprise**

#### **Préambule**

La présente section met à disposition des entreprises qui le souhaitent un accord de participation de branche conformément aux dispositions du Titre II du Livre III de la 3<sup>ème</sup> partie du code du travail.

Par cet accord, les parties soulignent l'importance de la participation des salariés aux résultats qu'ils contribuent à réaliser au sein de leur entreprise. L'accord de participation, associé aux autres dispositifs de la présente Annexe, vise ainsi à favoriser l'association des salariés à la marche de leur entreprise et la constitution d'une épargne salariale au sein des entreprises de la branche qui ne disposent pas de leur propre accord.

#### **Article 1**

##### **Objet - Champ d'application**

La présente section a pour objet, conformément aux dispositions de l'article L. 3322-9 du code du travail issu de la loi n° 2020-1525 du 7 décembre 2020 d'accélération et de simplification de l'action publique, de mettre un accord de participation à disposition des entreprises (ou unités économiques et sociales) qui appliquent la convention collective du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire. L'adhésion au présent accord dispense ainsi ces employeurs de rédiger un accord de participation spécifique dans leur entreprise.

#### **Article 2**

##### **Modalités d'adhésion**

• Les entreprises qui en raison de leur effectif inférieur à 50 salariés, ou qui n'atteignent pas ce seuil pendant cinq années consécutives, ne sont pas soumises au régime obligatoire de la participation et peuvent mettre en place unilatéralement le présent régime de participation volontaire, avant la moitié de l'exercice. Dans ce cas, elles doivent consulter préalablement les représentants du personnel, s'il en existe dans l'entreprise, au moins 15 jours avant le dépôt auprès de l'administration de leur adhésion au présent accord, qui s'effectue au moyen du document unilatéral d'adhésion ci-après annexé.

Les entreprises concernées et leurs salariés bénéficient des mêmes avantages fiscaux et sociaux que dans le cadre du régime obligatoire de la participation.

• Les entreprises (ou unités économiques et sociales) de 50 salariés et plus depuis cinq années consécutives, pour lesquelles la participation est obligatoire compte tenu de leur effectif et qui souhaitent appliquer directement cet accord de branche plutôt que de rédiger un accord spécifique, peuvent y adhérer en concluant un simple accord d'adhésion avec leurs représentants du personnel conformément aux dispositions légales en vigueur, à savoir :

- Un accord d'adhésion conclu avec des délégués syndicaux, ou avec des représentants mandatés par les organisations syndicales représentatives,

- Ou un accord conclu au sein du CSE,

- Ou une ratification à la majorité des 2/3 des salariés du projet d'accord d'adhésion présenté par l'employeur et, s'il en existe dans l'entreprise, demandée conjointement avec au moins un syndicat représentatif ou le CSE.

L'adhésion au présent accord implique de se conformer aux dispositions des articles ci-dessous (formule de calcul, modalités de répartition et de gestion, information des bénéficiaires, mesures de publicité...). Lorsque des choix sont proposés aux entreprises par le présent accord, celles-ci devront mentionner lors de leur adhésion ceux retenus.

L'effectif des entreprises s'apprécie conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les entreprises appliquant le présent accord, quel que soit leur effectif, sont tenues d'en informer la Direction régionale de l'économie de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS ou DRIETS) dont elles relèvent (notamment de la date d'effet), conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, en procédant à la déclaration sur la plateforme de téléprocédure TéléAccords du Ministère du Travail et de l'Emploi.

---

### **Article 3** **Bénéficiaires**

*Les bénéficiaires de la participation sont tous les salariés détenteurs d'un contrat de travail au sein de l'entreprise et comptant au moins trois mois d'ancienneté au dernier jour de l'exercice. Conformément à l'article L. 3342-1 du code du travail et par dérogation à l'article 3-13-1 de la présente Convention collective, cette ancienneté prend en compte tous les contrats exécutés au cours de la période de calcul et des douze mois qui la précèdent.*

*L'entreprise peut toutefois choisir d'appliquer les droits à la participation des salariés selon d'autres conditions d'ancienneté parmi les seuils suivants :*

- 2 mois d'ancienneté,
- 1 mois d'ancienneté,
- Aucune ancienneté requise.

*Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les dirigeants et conjoint collaborateur du chef d'entreprise peuvent bénéficier de la participation même s'ils ne disposent pas d'un contrat de travail, conformément à l'article L. 3323-6 du code du travail et dans les conditions prévues par cet article.*

*Les salariés des groupements d'employeurs, mis à disposition des entreprises adhérentes et ne disposant pas de participation au sein de leur groupement, bénéficient des présentes dispositions, conformément au dernier alinéa de l'article L. 1253-9 du code du travail.*

### **Article 4** **Formule de calcul**

#### **Article 4-1** **Formule de calcul de droit commun**

*Les droits attribués au titre de la participation aux résultats de l'entreprise sont calculés conformément à l'article L. 3324-1 du code du travail, à savoir :*

- *Le point de départ est constitué du bénéfice;*
- *Une somme représentant la rémunération des capitaux propres, au taux de 5 % l'an, en est retranchée ;*
- *Le reliquat est affecté d'un coefficient représentant la part des salaires dans la valeur ajoutée de l'entreprise ;*
- *La moitié du chiffre ainsi obtenu constitue la réserve spéciale de participation (RSP). Toutefois, lorsqu'une provision pour investissement a été constituée au titre de l'exercice précédent, son montant est ajouté, pour le calcul de la réserve spéciale de participation, au bénéfice net défini au 1<sup>er</sup> alinéa ci-dessus.*

*Il en résulte la formule suivante :*

$$RSP = 1/2 (\text{Bénéfice net} - 5 \% \text{ capitaux propres}) \times (\text{masse salariale} / \text{valeur ajoutée})$$

*Dans laquelle :*

*Bénéfice net : représente le bénéfice net, défini au 1<sup>er</sup> alinéa ci-dessus, après corrections (notamment après réintégration de la provision pour investissement...). Il s'agit des bénéfices réalisés en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin, imposables au taux de droit commun de l'impôt sur le revenu ou au taux de l'impôt sur les sociétés prévu au 2<sup>e</sup> alinéa et au b du I de l'article 219 du code général des impôts et majorés des bénéfices exonérés en application des dispositions des articles 44 sexies, 44 septies, 44 octies, 44 octies A, 44 undecies et 280 C du code général des impôts, et diminués de l'impôt correspondant.*

*Capitaux propres : les capitaux propres (capital social, primes liées au capital social, réserves, report à nouveau, provisions qui ont supporté l'impôt et provisions réglementées constituées en franchise d'impôt par application de dispositions particulières du code général des impôts), investis en France.*

*Les montants du bénéfice net après corrections et des capitaux propres sont établis par une attestation de l'inspecteur des impôts ou du commissaire aux comptes. Ils s'imposent à l'entreprise comme à son personnel.*

*Les redressements éventuels de l'assiette du bénéfice net, opérés par l'administration ou le juge des impôts, font l'objet, lorsqu'ils sont définitifs, d'une attestation rectificative. Le complément de participation correspondant à la rectification est majoré de l'intérêt, au taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées couru depuis le premier jour du sixième mois de l'exercice qui suit celui ayant fait l'objet du redressement, jusqu'au jour de l'inscription au compte de la réserve spéciale de participation.*

*Masse salariale : représente l'ensemble des salaires bruts versés au cours de l'exercice. Les salaires à retenir sont déterminés selon les règles prévues pour le calcul des cotisations de sécurité sociale à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale. En outre, les rémunérations à prendre en compte pour les périodes d'absences liées à un congé de maternité, ou d'adoption, et pour les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, sont celles qu'auraient perçues les salariés concernés pendant les*

mêmes périodes s'ils avaient travaillé.

Valeur ajoutée : la valeur ajoutée s'obtient en faisant le total des postes suivants du compte de résultat : les charges de personnel, les impôts, taxes et versements assimilés (à l'exclusion des taxes sur le chiffre d'affaires), les charges financières, les dotations de l'exercice aux amortissements, les dotations de l'exercice aux provisions (à l'exclusion des dotations figurant dans les charges exceptionnelles) et le résultat courant avant impôts.

#### **Article 4-2** **Formule dérogatoire**

Conformément à l'article 4 de la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise, les entreprises non tenues de mettre en place un régime de participation (entreprises de moins de 50 salariés, cf. art. 2 ci-dessus) peuvent opter pour l'application volontaire du régime de participation proposé par la branche. À cette fin, si elles n'avaient pas déjà mis la participation en place, elles peuvent choisir l'application de la formule de calcul dérogatoire suivante :

$RSP = \text{résultat net fiscal porté au compte de résultats} \times 5 \%$

Dans laquelle les agrégats utilisés sont les mêmes que ceux définis à l'article 4-1 du présent accord.

La loi a ouvert cette possibilité à titre expérimental pour une durée de 5 ans se terminant au plus tard le 29 novembre 2028 (fin du dernier exercice couvert et non date de mise en application dans l'entreprise).

En application de l'article L. 3324-2 du code du travail, la réserve spéciale de participation ainsi calculée ne peut excéder la moitié du bénéfice net comptable.

Les entreprises formalisent leur choix au sein du formulaire d'adhésion unilatéral prévu à cet effet et annexé au présent accord.

#### **Article 5** **Répartition de la réserve spéciale de participation**

Les sommes portées à la réserve spéciale de participation sont réparties entre les bénéficiaires proportionnellement aux salaires perçus.

- Il s'agit de l'ensemble des salaires bruts déterminés selon les règles prévues à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale pour l'exercice de référence. Les rémunérations à prendre en compte pour les périodes d'absences définies à l'article L. 3324-6 du code du travail, à savoir notamment les absences liées à un congé de maternité, un congé d'adoption, de paternité ou d'accueil de l'enfant, un congé de deuil et pour les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail, une maladie professionnelle ou une mise en quarantaine, sont celles qu'auraient perçues les salariés concernés pendant les mêmes périodes s'ils avaient travaillé. Il en est de même pour tout autre absence ou période d'activité partielle que la législation relative à la participation assimile du temps de travail effectif rémunéré.

- Conformément à l'article L. 3324-5 du code du travail, le salaire de chaque bénéficiaire pris en compte pour le calcul de cette répartition est plafonné à hauteur de trois fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

- Pour les bénéficiaires visés au 2<sup>ème</sup> alinéa de l'article L. 3323-6 du code du travail (dirigeant et conjoint collaborateur ou associé du dirigeant), la répartition est calculée proportionnellement à la rémunération annuelle ou au revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, plafonné au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise.

L'entreprise peut toutefois, lors de son adhésion, retenir un autre mode que les salaires pour la répartition de la réserve spéciale de participation. Dans ce cas, elle pourra opter pour l'un des deux autres modes de répartition suivants :

- Répartition proportionnelle à la durée de présence. Celle-ci est calculée en prenant le temps de présence (au pro-rata du temps de travail effectif et pauses conventionnelles) ainsi que les périodes légalement ou conventionnellement assimilées à du temps de présence sur l'exercice considéré.

- Répartition uniforme : la réserve de participation est alors répartie sans tenir compte ni des salaires ni du temps de présence mais uniformément entre les bénéficiaires.

Dans tous les cas, conformément à l'article D. 3324-12 du code du travail, le montant des droits attribués à un même bénéficiaire, au titre d'un exercice, ne peut excéder une somme égale aux trois quarts (75 %) du plafond annuel de la sécurité sociale sur la base d'un exercice de 12 mois. Le plafond considéré est celui qui est obtenu par la moyenne arithmétique des plafonds mensuels de l'exercice au titre duquel sont nés les droits des bénéficiaires.

Les sommes qui n'auraient pu être mises en distribution en raison des règles limitant les droits d'un même bénéficiaire, telles que définies aux articles L. 3324-5 et L. 3324-6 du code du travail, font l'objet d'une répartition immédiate entre tous les salariés, y compris le cas échéant, les bénéficiaires visés au 2<sup>ème</sup> alinéa de l'article



---

L. 3323-6 de ce même code, auxquels ont été versées, en application de ces articles, des sommes d'un montant inférieur au plafond des droits individuels définis ci-dessus. Ce plafond ne peut être dépassé du fait de cette répartition supplémentaire.

Les sommes qui, en raison des règles définies ci-dessus n'auraient pu être mises en distribution, demeurent dans la réserve spéciale de participation des salariés pour être réparties au cours des exercices ultérieurs.

## **Article 6**

### **Délai d'affectation**

L'entreprise doit effectuer le versement au dépositaire ou aux bénéficiaires au plus tard avant le premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel la participation est attribuée (soit par exemple, au plus tard le 31 mai N + 1 si l'exercice est clos au 31 décembre N).

Passé ce délai, l'entreprise doit compléter ce versement par un intérêt de retard (au profit des salariés) égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées. Les intérêts sont versés en même temps que le principal et employés dans les mêmes conditions.

## **Article 7**

### **Modalités de gestion et d'affectation des droits**

Le bénéficiaire pourra demander :

- Le paiement immédiat de tout ou partie de la somme lui revenant au titre de la participation calculée au titre de l'exercice écoulé,

- Ou son versement en tout ou partie au Plan d'Épargne interentreprises de la branche (PEI - Section III de l'Annexe VI), ou un autre PEE, selon le dispositif mis en place dans l'entreprise,

- Ou son versement en tout ou partie au Plan d'Épargne Retraite d'Entreprise Collectif Interentreprises (PERCOL-I) de la branche (section IV de l'Annexe VI) si l'entreprise y adhère, ou à un autre PERCOL issu de la loi du 22 mai 2019 selon le dispositif mis en place dans l'entreprise.

Il disposera d'un délai de 15 jours pour formuler sa demande à compter de la date de réception du document d'information visé à l'article 11 ci-après.

Conformément à l'article L. 3324-11 du code du travail, l'entreprise peut décider de régler directement aux bénéficiaires les sommes leur revenant lorsque celles-ci n'excèdent pas un montant fixé par décret (80 € à la date de mise à jour de l'accord).

En l'état actuel de la législation, les sommes perçues immédiatement par les bénéficiaires au titre de la participation sont soumises à l'impôt sur le revenu, contrairement aux sommes placées sur le PEI (ou PEE) ou le PERCOL-I (ou PERCOL).

En l'absence de réponse des bénéficiaires au document d'information :

- Les sommes issues de la participation, après prélèvements sociaux (CSG et CRDS), sont directement investies dans le fonds commun de placement d'entreprise désigné à cet effet dans le règlement du PEI (Section III de la présente Annexe), avec une durée de blocage de 5 ans, étant entendu que chaque bénéficiaire peut, sans frais et à tout moment, modifier cette première affectation selon les dispositions du Plan.

- Lorsque l'entreprise adhère au Plan d'Épargne Retraite d'Entreprise Collectif Interentreprises de la branche (PERCOL-I), les sommes issues de la participation sont affectées pour moitié au PEI dans les conditions ci-dessus, et pour moitié au PERCOL-I conformément au règlement de ce Plan (Section IV de la présente Annexe) et aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, à savoir en gestion pilotée selon le profil «Équilibré horizon retraite». Ce versement sur le PERCOL-I donne lieu au blocage des sommes jusqu'à la retraite, sauf demande de rachat conformément à l'article L. 224-20 alinéa 3 du code monétaire et financier dans un délai d'un mois à compter de la notification de l'affectation. Ce déblocage est assimilé à un paiement immédiat valorisé à la date de demande de rachat.

Conformément aux dispositions prévues aux règlements des Plans des Sections III et IV de la présente Annexe, chaque bénéficiaire peut, par la suite, à tout moment et sans frais, modifier l'affectation de ses avoirs d'un fonds commun de placement d'entreprise à un autre ou modifier ses choix de mode de gestion, étant précisé que ces opérations d'arbitrage entre fonds ou de changement de mode de gestion sont sans incidence sur les délais d'indisponibilité respectifs de chaque Plan.

La société de gestion, le dépositaire et le teneur du registre des comptes individuels des bénéficiaires sont respectivement définis dans les règlements des Plans de la section III et de la section IV de la présente Annexe.

L'entreprise appliquant le présent accord n'est pas tenue d'adhérer au PEI ou au PERCOL-I de branche si elle dispose de son propre Plan d'Épargne d'Entreprise ou, le cas échéant, de son PERCOL. Les mêmes règles de droit s'appliquent alors concernant l'affectation de la participation au Plan d'Épargne d'Entreprise et le cas échéant au

## **Article 8**

### **Supplément de participation**

Conformément à l'article L. 3324-9 du code du travail, l'employeur peut décider de verser un supplément de participation au titre de l'exercice clos, selon les modalités de répartition prévues par le présent accord, et dans le respect des plafonds mentionnés à l'article 6 ci-dessus : l'attribution d'un tel supplément ne peut avoir pour effet de dépasser les plafonds légaux individuels et collectifs en vigueur.

## **Article 8 bis**

### **Augmentation exceptionnelle du bénéfice net**

Lorsqu'une entreprise tenue de mettre en place un régime de participation dispose d'un ou plusieurs délégués syndicaux, la loi (art. L. 3346-1 du code du travail) lui impose de définir, selon les modalités prévues à l'article 2 ci-dessus et en prenant en compte différents critères (sa taille, sa localisation géographique,...), le caractère exceptionnel d'une augmentation du bénéfice net fiscal (bénéfice servant au calcul de la participation au sens de l'article L. 3324-1 du code du travail) et le partage de la valeur découlant d'une telle situation, à moins qu'elle ne dispose déjà d'un accord de participation ou d'intéressement comprenant déjà une clause spécifique prenant en compte les bénéfices exceptionnels, ou un régime de participation comportant une base de calcul conduisant à un résultat plus favorable que la formule de droit commun.

Le bénéfice exceptionnel ne pouvant être défini de manière uniforme pour toutes les entreprises, le présent accord n'en donne pas de seuil : il appartient à l'entreprise qui adhère au présent accord-type de participation de définir ce qui compte tenu de sa situation et de ses caractéristiques constitue dans son cas un bénéfice exceptionnel. Son choix sera annexé au document d'adhésion ci-après.

## **Article 9**

### **Indisponibilité et cas de déblocage anticipé des sommes affectées au PEI et au PERCOL-I**

#### **9-1**

#### **Indisponibilité des sommes affectées au PEI au titre de la participation**

Les sommes affectées au PEI ne sont disponibles qu'à compter d'un délai de cinq ans dans les conditions définies à l'article 11 du PEI (Section III de la présente Annexe).

Ces sommes peuvent exceptionnellement être débloquées avant l'expiration du délai défini ci-dessus conformément à l'article R. 3324-22 du code du travail. Les motifs de déblocage anticipés sont rappelés à l'article 11.2 du règlement de PEI (Section III de la présente Annexe).

Si l'entreprise a mis en place son propre PEE, les mêmes règles de droit d'appliquent.

#### **9-2**

#### **Indisponibilité des sommes affectées au PERCOL-I au titre de la participation**

Les sommes affectées au PERCOL-I ne sont disponibles qu'à compter de la liquidation de la retraite du titulaire.

Les avoirs détenus dans le PERCOL-I peuvent être exceptionnellement remboursés avant le départ à la retraite du titulaire dans les cas visés à l'article L. 224-4 du code monétaire et financier. Les motifs de déblocage anticipé sont rappelés à l'article 13 du PERCOL-I (Section IV de la présente Annexe).

Si l'entreprise a mis en place son propre PERCOL, les mêmes règles de droit s'appliquent.

## **Article 10**

### **Information collective et suivi de l'accord**

Il appartient au chef d'entreprise d'informer les salariés par tout moyen approprié (affichage, circulaire de la direction,...) de l'existence d'un droit à participation, ainsi que de la formule de calcul et des modes de répartition et de gestion.

Tout salarié qui désire consulter le texte du présent accord peut l'obtenir auprès de son employeur.

En application de l'article D. 3323-13 du code du travail, l'employeur doit, dans les 6 mois qui suivent la clôture de chaque exercice, présenter au comité social et économique un rapport comportant notamment les éléments servant de base au calcul du montant de la participation pour l'exercice écoulé et des indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à la réserve spéciale de participation. Dans les entreprises où il n'existe pas de comité social et économique, ce rapport doit être adressé à chaque salarié présent dans l'entreprise à l'expiration du délai de 6 mois suivant la clôture de l'exercice.

---

## **Article 11**

### **Information individuelle**

*Chaque bénéficiaire doit recevoir, à la suite de toute répartition de la participation, une fiche distincte de son bulletin de salaire indiquant conformément à l'article R. 3324-21-1 du code du travail :*

- *Le montant total de la réserve spéciale de participation pour l'exercice concerné ;*
- *Le montant des droits qui lui sont attribués ;*
- *Les montants de CSG et CRDS y afférents ;*
- *La date à laquelle ces droits deviendront disponibles ;*
- *Le délai dans lequel il peut demander le paiement immédiat de tout ou partie du montant lui revenant, ou de son placement sur le PEI ou sur le PERCOL-I si l'entreprise y adhère (ou sur un autre PEE ou PERCOL) ;*
- *L'organisme auquel est confiée la gestion de ses droits ;*
- *L'indication des cas dans lesquels les droits peuvent être exceptionnellement liquidés par anticipation s'ils sont placés sur le PEI ou le PERCOL-I (ou un autre PEE ou PERCOL) ;*
- *Les modalités d'affectation par défaut en absence de réponse, notamment au PERCOL-I si l'entreprise y a adhéré (ou d'un autre PERCOL).*

*Cette fiche comporte en annexe une note rappelant les règles de calcul et de répartition de la réserve spéciale de participation. Ces documents sont également adressés aux salariés ayant quitté l'entreprise.*

*Cette information peut être communiquée par voie électronique, sauf opposition du bénéficiaire.*

*Tout salarié nouvellement recruté par une entreprise ayant adhéré au présent accord de participation se verra remettre au moment de la conclusion de son contrat de travail un livret d'épargne salariale, présentant le dispositif d'épargne salariale.*

*Salarié ayant quitté l'entreprise :*

*Lorsque le versement de la participation au titre de la dernière période d'activité du salarié intervient après son départ de l'entreprise, celui-ci reçoit ces mêmes informations rappelées ci-dessus et peut affecter ses droits selon les dispositions définies à l'article 7 de la présente section.*

*Le salarié quittant l'entreprise doit préciser l'adresse à laquelle devront être envoyées les informations relatives au versement de ses droits. En cas de changement d'adresse, il appartient au bénéficiaire d'en informer l'entreprise en temps utile. Le salarié quittant l'entreprise, titulaire d'un compte sur le PEI et éventuellement sur le PERCOL-I, reçoit les informations et documents conformément aux dispositions prévues à cet effet dans les règlements respectifs du PEI et du PERCOL-I (les mêmes règles de droit s'appliquent si l'entreprise dispose de son propre PEE et éventuellement PERCOL).*

## **Article 12**

### **Durée de l'accord dans l'entreprise**

*L'adhésion de l'entreprise au présent accord s'effectue pour une durée indéterminée.*

*Toute entreprise qui déciderait de dénoncer son adhésion à l'accord de participation de branche le ferait au plus tôt lors de la deuxième année, selon les mêmes formes que son adhésion, et avant la moitié de l'exercice.*

*Document unilatéral d'adhésion à l'accord de participation  
De la CCN du Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (IDCC : 2216)  
Entreprise de moins de 50 salariés*

Raison sociale :  
N° Siret :  
Code NAF : Effectif salariés : Exercice : — année civile  
Adresse du siège social : — autre (préciser) :  
Représentant légal :  
Qualité :  
Téléphone fixe :  
E-mail :

*L'entreprise adhère à l'accord de participation de branche à compter de l'exercice commençant le :  
Parmi les options spécifiques proposées dans l'accord, l'entreprise choisit (cocher les cases des options choisies) :*

1. Formule de calcul de droit commun (article 4-1) : —  
Formule de calcul dérogatoire (article 4-2) : —

2. Condition d'ancienneté requise (article 3 de l'accord) :  
— 3 mois, — 2 mois, — 1 mois, — aucune.

3. Modalités de répartition de la participation (article 6 de l'accord) :  
— Répartition proportionnelle aux salaires des bénéficiaires, ou  
— Répartition proportionnelle à la durée de présence des bénéficiaires.  
— Répartition forfaitaire

4. Affectation de la participation : l'entreprise adhère :  
— au PEI ce branche  
— au PERCOL-I de branche  
Dans ce cas, joindre le document d'adhésion.  
— à un autre PEE  
— et/ou un autre PERCOL.

Lieu, Date, qualité et signature du représentant légal :

*Ce document d'adhésion est déposé sur la plateforme de téléprocédure nationale du Ministère du travail  
[www.teleaccords.travail.emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail.emploi.gouv.fr), dans les conditions précisées à l'article 2 de l'accord.  
Document unilatéral d'adhésion Participation de branche*

*Document d'adhésion à l'accord de participation  
De la CCN du Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (IDCC : 2216)  
Entreprise de 50 salariés et plus*

*Raison sociale :  
N° Siret :  
Code NAF : Effectif salariés : Exercice : — année civile  
Adresse du siège social : — autre (préciser) :  
Représentant légal :  
Qualité :  
Téléphoné fixe :  
E-mail :*

*L'entreprise adhère à l'accord de participation de branche à compter de l'exercice commençant le :  
L'adhésion est réalisée selon la modalité suivante (article 2 de l'accord) :  
— Par accord d'adhésion conclu avec des délégués syndicaux  
— Par accord d'adhésion conclu avec des salariés mandatés  
— Par accord d'adhésion conclu au sein du CSE  
— Par ratification aux 2/3 des salariés du projet d'adhésion\**

*Parmi les options spécifiques proposées dans l'accord, l'entreprise choisit (cocher les cases des options choisies) :*

*1. Condition d'ancienneté requise (article 3 de l'accord) :  
— 3 mois, — 2 mois, — 1 mois, — aucune.*

*2. Modalités de répartition de la participation (article 6 de l'accord) :  
— Répartition proportionnelle aux salaires des bénéficiaires, ou  
— Répartition proportionnelle à la durée de présence des bénéficiaires.  
— Répartition forfaitaire.*

*3. Affectation de la participation : l'entreprise adhère :  
— au PEI de branche.  
— au FERCOL-I de branche.  
Dans ce cas, joindre le document d'adhésion.  
— à un autre PEE.  
— et/ou un autre PERCOL.*

*4. Le cas échéant (si l'entreprise est concernée, cf. art. 8 bis) définition de l'augmentation exceptionnelle du bénéfice :  
Lieu et Date :  
Qualités et signatures des parties :  
Pour l'entreprise  
Pour les représentants des salariés*

*\* Si ratification aux 2/3 : joindre le recueil des signatures des salariés et demande conjointe des syndicats représentatifs (signature ci-dessus) ou le pv du CSE*

*Le document d'adhésion est déposé sur la plateforme de téléprocédure nationale du Ministère du travail [www.téléaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.téléaccords.travail-emploi.gouv.fr), dans les conditions précisées l'article 2 de l'accord.*

*Modèle de document d'adhésion Participation de branche*

## **Section II**

### ***Intéressement collectif***

*La présente section comporte deux sous-sections :*

*Sous-section II-1 : Accord d'intéressement de branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.*

*Sous-section II-2 : Accord d'intéressement de branche pour les entreprises de plus de 50 salariés.*

#### **II-1 - Accord d'intéressement de branche pour les entreprises de moins de 50 salariés**

##### ***Préambule***

*Les présentes dispositions visent à faciliter la mise en place et ainsi à encourager la diffusion de l'intéressement collectif des salariés aux résultats et aux performances de leur entreprise.*

*Il est rappelé que l'intéressement collectif des salariés est un dispositif facultatif, qui peut être mis en place :*

- Soit par un accord collectif conclu au niveau de l'entité concernée (groupe, entreprise ou unité économique et sociale, établissement) selon les modalités usuelles de conclusion de ces accords,*
- Soit par un accord conclu entre l'employeur et le comité social et économique,*
- Soit en faisant application d'un accord de branche agréé :*

*3 Quel que soit l'effectif de l'entreprise : après avoir recueilli selon l'une ou l'autre des modalités ci-dessus l'accord des salariés ou de leurs représentants pour procéder à cette application ;*

*3 Pour les entreprises de moins de 50 salariés, par application directe, sur simple adhésion notifiée à l'admi-*

---

nistration. Le présent dispositif s'inscrit dans ce dernier cadre.

• Les entreprises de moins de 50 salariés qui souhaitent retenir d'autres critères d'intéressement que ceux ci-après, ou retenir d'autres valeurs que celles proposées dans la présente section, le peuvent en mettant en place l'intéressement selon les mêmes modalités qu'une entreprise de 50 salariés et plus (voir sous-section II-2) : juridiquement, la législation ne permet pas à l'accord de branche de prévoir dans ce cas une application directe par simple adhésion unilatérale.

## **Article 1**

### **Objet - champ d'application**

La présente section a pour objet de proposer aux entreprises de moins de 50 salariés qui appliquent la convention collective du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, un accord d'intéressement de branche d'application directe, agréé conformément aux dispositions du code du travail.

## **Article 2**

### **Modalités d'adhésion des entreprises**

L'entreprise qui souhaite adhérer au présent dispositif d'intéressement utilise le document unilatéral d'adhésion annexé ci-après. Ce document spécifie les différentes options laissées au choix de l'entreprise ; ces options sont dites «fermées», leur contenu étant prédéfini. L'entreprise adhère après information de ses salariés et en notifiant cette adhésion auprès de sa direction régionale de l'économie de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS ou DRIEETS) au moyen de la téléprocédure TéléAccords du Ministère du Travail et de l'Emploi.

Les effectifs de l'entreprise, déterminant si elle emploie moins de 50 salariés, se calculent selon les dispositions légales en vigueur.

Il est rappelé que quel que soit l'effectif de l'entreprise, le dépôt du document formalisant l'acte unilatéral d'adhésion, dans les délais réglementaires auprès de la DREETS ou DRIEETS dont elle relève, est nécessaire pour bénéficier des exonérations fiscales et sociales attachées au régime des primes d'intéressement. Tout acte unilatéral d'adhésion doit ainsi être signé avant le 1<sup>er</sup> jour du 7<sup>ème</sup> mois de l'exercice de référence et être déposé sur la plateforme de téléprocédure conformément à l'article D. 3313-1 du code du travail, au plus tard dans les 15 jours suivant cette date limite. Ainsi, pour une entreprise dont l'exercice correspond à l'année civile, un acte devra être signé avant le 1<sup>er</sup> juillet, soit le 30 juin au plus tard, et déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du Travail au plus tard le 15 juillet.

Lorsque l'entreprise adhère en outre au PEI et éventuellement au PERCOL-I de la branche, elle notifie aussi son adhésion au teneur de comptes désigné dans le PEI et dans le PERCOL-I.

## **Article 3**

### **Bénéficiaires de l'intéressement**

Les bénéficiaires de l'intéressement sont tous les salariés détenteurs d'un contrat de travail au sein de l'entreprise et comptant au moins trois mois d'ancienneté. Conformément à l'article L. 3342-1 du code du travail et par dérogation à l'article 3-13-1 de la présente Convention collective, cette ancienneté prend en compte tous les contrats exécutés au cours de la période de calcul et des douze mois qui la précèdent.

L'entreprise peut toutefois choisir d'appliquer d'autres conditions d'ancienneté parmi les seuils suivants :

- 2 mois d'ancienneté,
- 1 mois d'ancienneté,
- Aucune ancienneté requise.

Le chef d'entreprise et le conjoint collaborateur ou associé du chef d'entreprise, ainsi que les titulaires des fonctions définies à l'article L. 3312-3 du code du travail et dans les conditions prévues par cet article, peuvent bénéficier de l'intéressement même s'ils ne disposent pas d'un contrat de travail, selon les mêmes conditions d'ancienneté que celles retenues pour les salariés.

Les salariés des groupements d'employeurs, mis à disposition des entreprises adhérentes et qui ne disposent pas d'intéressement au sein de leur groupement, bénéficient de l'intéressement dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise, conformément au dernier alinéa de l'article L. 1253-9 du code du travail.

## **Article 4**

### **Caractéristiques de l'intéressement**

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

Les sommes attribuées aux salariés en application du présent accord n'ont pas le caractère de salaire, ni de rémunération au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, et ne peuvent se substituer à aucun élément de rémunération.

---

Elles ne sont pas assujetties aux cotisations de sécurité sociale. En revanche, elles sont soumises à la contribution sociale généralisée (CSG) et à la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

En l'état de la législation à la date de signature de la présente section et accord :

- Les employeurs de moins de 250 salariés ne sont pas soumis au forfait social,
- L'intéressement est soumis pour le bénéficiaire à l'impôt sur le revenu (IR) sauf affectation des sommes à un plan d'épargne d'entreprise ou un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif.

Plafonds d'intéressement distribué : le montant total des primes distribuées au titre de l'intéressement est soumis à des plafonds fixés par la législation et la réglementation :

- Plafond collectif : le montant global des primes d'intéressement distribuées aux salariés bénéficiaires, au titre d'un exercice, ne peut dépasser 20 % du total des salaires bruts versés par l'entreprise.
- Plafond individuel : le montant des primes d'intéressement distribuées à un même salarié au titre d'un même exercice ne peut excéder une somme égale aux trois quarts (75 %) du montant du plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur au cours de cet exercice.

## **Article 5**

### **Modalités de calcul**

Le présent accord propose des critères de résultat économique, dont l'atteinte déclenche le calcul d'un montant distribuable, et des critères complémentaires de performance, dont l'atteinte entraîne la majoration de ce montant distribuable.

L'entreprise choisira :

- Deux critères de résultats économiques au sein de la liste du § 5-2 ci-après, et pour chacun d'eux, spécifiera si le montant distribuable est calculé en pourcentage de la masse salariale ou en pourcentage de résultat,
- Un ou deux critères complémentaires de performances au sein de la liste du § 5-3 ci-après.

Dans tous les cas, le versement d'un intéressement est subordonné à un résultat positif de l'entreprise : soit le résultat courant avant impôt, soit le résultat net avant impôt, soit le résultat d'exploitation, selon le choix opéré lors de l'adhésion à l'accord tel que précisé à l'article 5-1 ci-après. Si cette condition préalable est remplie, l'intéressement pourra se situer dans une fourchette comprise entre 0 et jusqu'à 7,5 % de la masse salariale ou jusqu'à 9 % du résultat d'exploitation de l'entreprise, en fonction du niveau atteint sur les critères retenus.

Il est précisé que :

- Le résultat d'exploitation est l'agrégat reporté au compte de résultats de l'entreprise,
- La masse salariale prise en compte correspond aux salaires bruts soumis aux charges sociales au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale,
- L'intéressement est annuel ; il est calculé sur la période N de l'exercice comptable de l'entreprise,
- Les critères basés sur une progression correspondent à des évolutions de l'exercice de référence N par rapport à l'exercice précédent N - 1 (année N / N - 1).

### **5-1**

#### **Seuil de déclenchement de versement de l'intéressement**

Le seuil de déclenchement signifie qu'il n'est pas distribué d'intéressement s'il n'est pas atteint, alors même que les critères de calculs de l'intéressement le seraient. Lors de son adhésion, l'entreprise procédera au choix du seuil de déclenchement de l'intéressement parmi les trois possibilités suivantes :

- Résultat courant avant impôt positif (RCAI > 0 €),
- Résultat net avant impôt positif (RNAI > 0 €),
- Résultat d'exploitation positif (RE > 0 €).

### **5-2**

#### **Définition des critères et paliers de résultats économiques**

L'entreprise choisira 2 critères de résultat parmi les 4 ci-après :

1. Progression du chiffre d'affaires hors taxes hors essence,
2. Progression du résultat courant avant impôt (RCAI),
3. Progression du résultat d'exploitation (RE),
4. Progression du ratio résultat d'exploitation / chiffre d'affaires.

### 5-2-1

#### **Critère de résultat 1 : Progression du chiffre d'affaires hors taxes hors essence**

Le chiffre d'affaires hors taxes hors essence (CA HT HE) est l'ensemble des ventes de marchandises de l'entreprise tel que reporté dans le compte de résultat sous cet intitulé. Le taux de croissance du chiffre d'affaires ainsi retenu est retraité de l'inflation de l'exercice de référence telle qu'elle ressort de l'indice INSEE (indice des prix à la consommation de l'ensemble des ménages, hors tabac, en niveau, dit également en glissement). Le critère est donc le taux de croissance du CA HT HE moins le taux d'inflation.

Progression du CA HT HE année N/année N – 1	Option 1 : Montant de prime en % masse salariale	Option 2 : Montant de prime en % du Résultat d'Exploitation
Inférieure à 1 %	0 %	3 %
Entre 1 % et moins de 3 %	1 %	1,5 %
Entre 3 % et moins de 5 %	1,5 %	2,5 %
5 % et plus	2,5 %	3 %

Ainsi, par exemple, une progression de chiffre d'affaires de 1,5 % après déduction de l'inflation génère un montant d'intéressement correspondant à 1 % de la masse salariale de l'entreprise, ou de 1,5 % du résultat d'exploitation selon le choix effectué lors de l'adhésion.

### 5-2.2

#### **Critère de résultat 2 : Progression du résultat courant avant impôt (RCAI)**

Le RCAI est l'agrégat reporté au compte de résultat de l'entreprise, comparé à celui de la période de référence précédente affecté de l'indice INSEE d'inflation de la période (tous ménages hors tabac, en glissement).

Progression du RCAI année N / année N – 1	Option 1 : Montant de prime en % masse salariale	Option 2 : Montant de prime en % du Résultat d'Exploitation
Inférieure à 10 %	0 %	0 %
Entre 10 % et moins de 50 %	1 %	1,5 %
Entre 50 % et moins de 100 %	1,5 %	2,5 %
100 % et plus	2,5 %	3 %

### 5-2-3

#### **Critère de résultat 3 : Progression du résultat d'exploitation (RE)**

Le résultat d'exploitation est l'agrégat reporté au compte de résultat de l'entreprise, comparé à celui de la période de référence précédente affecté de l'indice INSEE d'inflation de la période (tous ménages hors tabac, en glissement).

Progression du RE année N / année N – 1	Option 1 : Montant de prime en % masse salariale	Option 2 : Montant de prime en % du Résultat d'Exploitation
Inférieure à 10 %	0 %	0 %
Entre 10 % et moins de 50 %	1 %	1,5 %
Entre 50 % et moins de 100 %	1,5 %	2 %
100 % et plus	2,5 %	3 %

### 5-2.4

#### **Critère de résultat 4 : Progression du ratio résultat d'exploitation / chiffre d'affaires**

Le résultat d'exploitation et le chiffre d'affaires sont les agrégats reportés au compte de résultat de l'entreprise. Le CA de référence est le CA HT HE.



<i>Progression du RE/CA année N / année N – 1</i>	<i>Option 1 : Montant de prime en % masse salariale</i>	<i>Option 2 : Montant de prime en % du Résultat d'Exploitation</i>
<i>Progression inférieure à 10 %</i>	<i>0 %</i>	<i>0 %</i>
<i>Progression de 10 % à moins de 20 %</i>	<i>1 %</i>	<i>1,5 %</i>
<i>Progression de 20 % à moins de 30 %</i>	<i>1,5 %</i>	<i>2 %</i>
<i>Progression de 30 % et plus</i>	<i>2,5 %</i>	<i>3 %</i>

### 5-3

#### **Définition des critères complémentaires de performance**

Ces critères viennent en majoration des montants obtenus au titre des 2 critères de résultat.

L'entreprise doit choisir soit un soit deux critères parmi la liste ci-dessous. Si elle choisit un seul critère complémentaire de performance, les pourcentages de majoration du critère, tels qu'ils sont définis dans les tableaux ci-dessous, sont doublés : le taux de majoration de 15 % est ainsi remplacé par 30 %, le taux de 20 % par 40 %, celui de 25 % par 50 %.

1. Progression de l'indicateur de satisfaction clients.
2. Progression du panier moyen.
3. Progression de l'indicateur d'unités de ventes consommateur (UVC).
4. Diminution de l'indicateur de gestion des stocks.
5. Diminution du taux de démarque.
6. Progression du nombre de passage clients en caisse.
7. Amélioration du temps de présence (absentéisme).
8. Diminution du taux de sinistralité d'accidents du travail/maladies professionnelles (AT/MP).
9. Réduction d'un indicateur d'économies d'énergie : électricité.
10. Valorisation de la collecte des emballages pour recyclage.

L'entreprise précisera ses choix sur le document unilatéral d'adhésion.

#### 5-3.1

##### **Critère de performance 1 : progression de l'indicateur de satisfaction clients**

Cet indicateur est celui en vigueur au sein de l'enseigne dont relève l'entreprise, faisant appel à une enquête indépendante et reposant sur des critères objectifs. Cette méthode s'imposant à l'entreprise dès lors qu'elle y a adhéré, ne dépend pas de son propre arbitraire et ne donne pas lieu à interprétation ni adaptation de sa part.

Compte tenu de la diversité des méthodes existantes, les objectifs chiffrés seront exprimés en évolution par rapport à l'année précédente.

<i>Progression de l'indicateur de satisfaction client (ISC) année N / année N – 1</i>	<i>Majoration de la prime résultant des critères de résultat</i>
<i>Progression inférieure à 10 %</i>	<i>0 %</i>
<i>Progression de 10 % à moins de 20 %</i>	<i>15 %</i>
<i>Progression de 20 % à moins de 30 %</i>	<i>20 %</i>
<i>Progression de 30 % et plus</i>	<i>25 %</i>

#### 5-3.2

##### **Critère de performance 2 : progression du panier moyen**

Le panier moyen se définit comme le chiffre d'affaires hors taxes hors essence défini au § 5-2.1 ci-dessus divisé par le nombre de passages en caisse, comparé à celui de la période de référence précédente affecté de l'indice INSEE d'inflation de la période (tous ménages hors tabac, en glissement).

Ce critère permet de suivre l'activité commerciale de manière différente du chiffre d'affaires en mettant en valeur la productivité commerciale.

<i>Progression Panier Moyen (PM) année N / PM année N – 1 affecté de l'inflation</i>	<i>Majoration de la prime résultant des critères de résultat</i>
<i>Progression inférieure à 5 %</i>	<i>0 %</i>
<i>Progression de 5 % à moins de 10 %</i>	<i>15 %</i>
<i>Progression de 10 % à moins de 15 %</i>	<i>20 %</i>
<i>Progression de 15 % et plus</i>	<i>25 %</i>

### 5-3.3

#### ***Critère de performance 3 : progression de l'indicateur d'unités de ventes consommateur***

L'indicateur «Unité de vente consommateur» ou UVC, également désigné par «nombre d'articles vendus», correspond au nombre d'articles dont la vente unitaire a été enregistrée en caisse. Son évolution est un indicateur de la productivité de l'entreprise et de sa performance commerciale, notamment en cas de politique tarifaire volontariste.

<i>Progression UVC année N / année N – 1</i>	<i>Majoration de la prime résultant des critères de résultat</i>
<i>Progression inférieure à 5 %</i>	<i>0 %</i>
<i>Progression de 5 % à moins de 10 %</i>	<i>15 %</i>
<i>Progression de 10 % à moins de 15 %</i>	<i>20 %</i>
<i>Progression de 15 % et plus</i>	<i>25 %</i>

### 5-3.4

#### ***Critère de performance 4 : diminution des stocks***

La diminution des stocks est un indicateur de bonne gestion. Cet agrégat est issu du compte de résultat de l'entreprise. La diminution des stocks contribue à la diminution des charges de l'entreprise et donc à sa rentabilité.

La valeur hors taxes du stock à la fin de l'exercice est comparée à celle de la période de référence précédente affectée de l'indice INSEE d'inflation de la période (tous ménages hors tabac, en glissement).

<i>Évolution stocks (S) année N / année N – 1</i>	<i>Majoration de la prime résultant des critères de résultat</i>
<i>Diminution de moins de 5 %</i>	<i>0 %</i>
<i>Diminution de 5 % à moins de 10 %</i>	<i>15 %</i>
<i>Diminution de 10 % à moins de 15 %</i>	<i>20 %</i>
<i>Diminution de 15 % et plus</i>	<i>25 %</i>

### 5-3.5

#### ***Critère de performance 5 : diminution du taux de démarque inconnue***

La faiblesse de la démarque inconnue (pertes de marchandises, vols...) est un des principaux éléments de bonne gestion de l'entreprise. Exprimé en pourcentage du chiffre d'affaires, son taux doit pouvoir être correctement identifié dans les comptes et tableaux de bord de l'entreprise.

Ce critère ne peut pas être retenu pour les magasins ayant des plages d'ouverture au public sans salariés.

<i>Diminution du taux de démarque inconnue année N / année N – 1</i>	<i>Majoration de la prime résultant des critères de résultat</i>
<i>Diminution de moins de 5 %</i>	<i>0 %</i>
<i>Diminution de 5 % à moins de 10 %</i>	<i>15 %</i>
<i>Diminution de 10 % à moins de 15 %</i>	<i>20 %</i>
<i>Diminution de 15 % et plus</i>	<i>25 %</i>

### 5-3.6

#### **Critère de performance 6 : évolution du nombre de passages clients**

Le nombre de passages clients en caisse est une donnée courante au sein des entreprises de la branche, constituant un indicateur important de l'attractivité du point de vente.

Croissance du nombre de passages clients année N / année N – 1	Majoration de la prime résultant des critères de résultat
Progression inférieure à 5 %	0 %
Progression de 5 % à moins de 10 %	15 %
Progression de 10 % à moins de 15 %	20 %
Progression de 15 % et plus	25 %

### 5-3.7

#### **Critère de performance 7 : diminution de l'absentéisme**

Sont prises en compte dans ce critère les absences à l'initiative du salarié autres que congé de maternité, congé parental d'éducation, congés payés, congés pour événement familial, absences considérées de plein droit comme un travail effectif pour la totalité des droits des salariés (notamment les heures de délégation...). Les arrêts de travail supérieurs à 90 jours continus ne sont pas non plus pris en compte.

Le taux d'absentéisme est défini par le ratio : nombre d'heures d'absence / nombre théorique d'heures de présence si les absences en question n'avaient pas eu lieu.

Diminution du taux d'absentéisme (A) année N / année N – 1	Majoration de la prime résultant des critères de résultat
Diminution de moins de 10 %	0 %
Diminution de 10 % à moins de 20 %	15 %
Diminution de 20 % à moins de 25 %	20 %
Diminution de 25 % et plus	25 %

### 5-3.8

#### **Critère de performance 8 : diminution du taux de sinistralité AT-MP**

L'entreprise peut choisir comme indicateur la diminution du taux de sinistralité des accidents de travail et maladies professionnelles (hors AT/MP sans arrêt ayant uniquement donné lieu à mention sur le registre des accidents bénins), ayant donné lieu à arrêt de travail. Ce critère, s'il est choisi, ne peut que s'inscrire dans le cadre d'une politique de prévention des risques qui aura été présentée aux salariés.

Le taux correspond au nombre de sinistres de l'année divisé par le nombre de salariés (effectif moyen mensuel calculé selon les règles légales).

Diminution AT-MP-Trajet année N / année N – 1	Majoration de la prime résultant des critères de résultat
Diminution de moins de 10 %	0 %
Diminution de 10 % à moins de 20 %	15 %
Diminution de 20 % à moins de 25 %	20 %
Diminution de 25 % et plus	25 %

### 5-3.9

#### **Critère de performance 9 : Économies de consommation d'électricité**

Ce critère s'inscrit dans le cadre d'une politique de développement durable impliquant toutes les parties de l'entreprise au titre de la responsabilité environnementale de celle-ci. La valeur de référence retenue sera en KWh/h à partir de la consommation de l'année de référence.

<i>Diminution consommation d'électricité (E) année N / année N – 1</i>	<i>Majoration de la prime résultant des critères de résultat</i>
<i>Diminution de moins de 1 %</i>	<i>0 %</i>
<i>Diminution de 1 % à moins de 5 %</i>	<i>15 %</i>
<i>Diminution de 5 % à moins de 10 %</i>	<i>20 %</i>
<i>Diminution de plus de 10 %</i>	<i>25 %</i>

### **5-3.10**

#### ***Critère de performance 10 : valorisation de la collecte des emballages pour recyclage***

*L'entreprise peut choisir ce critère du volume des déchets d'activité plastiques et cartons recyclés et valorisés, collectés à cet effet. Ce critère s'inscrit dans le cadre d'une politique de développement durable impliquant toutes les parties de l'entreprise au titre de la responsabilité environnementale de celle-ci. Ce critère s'exprime en poids.*

<i>Emballages collectés pour recyclage (ECR) année N / année N – 1</i>	<i>Majoration de la prime résultant des critères de résultat</i>
<i>Diminution de moins de 2 %</i>	<i>0 %</i>
<i>Diminution de 2 % à moins de 10 %</i>	<i>15 %</i>
<i>Diminution de 10 % à moins de 20 %</i>	<i>20 %</i>
<i>Diminution de plus de 20 %</i>	<i>25 %</i>

## **Article 6**

### ***Calcul des droits individuels et délai d'affectation des primes***

*L'entreprise choisit selon les règles ci-après un mode de répartition de la somme calculée en application des critères d'intéressement.*

#### **6-1**

##### ***Répartition selon les salaires***

*Dans ce mode de répartition, la prime globale d'intéressement est répartie entre les bénéficiaires proportionnellement à la rémunération de chacun d'eux pour l'exercice de référence (même pourcentage de leur salaire).*

*Les salaires pris en compte correspondent aux salaires bruts soumis aux cotisations sociales au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale pour l'exercice de référence.*

*Sont à prendre en compte en outre les rémunérations qui auraient été perçues par les salariés ayant connu certaines absences, s'ils avaient travaillé pendant ces périodes. Sont concernées les absences définies aux articles L. 3314-5 et R. 3314-3 du code du travail, à savoir notamment les absences liées à un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, un congé d'adoption ou de deuil et les suspensions du contrat de travail consécutives à un accident du travail, à une maladie professionnelle ou de mise en quarantaine. Il en est de même pour toute autre absence ou période d'activité partielle que la législation relative à l'intéressement assimile à du temps de travail effectif.*

*Pour les dirigeants et le conjoint collaborateur ou associé du chef d'entreprise, dans les entreprises de 1 à moins de 250 salariés, la répartition prend en compte la rémunération annuelle ou le revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente dans la limite du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise. Conformément à l'article L. 3314-6 du code du travail, pour le conjoint collaborateur ou associé du chef d'entreprise qui ne bénéficie pas de rémunération, la prime d'intéressement est calculée sur un montant équivalent au plus au quart du plafond de la sécurité sociale.*

*Le montant des primes d'intéressement distribuées à un même salarié ne peut dépasser le plafond rappelé à l'article 4. Si, en application des règles de plafonnement, un reliquat subsiste, celui-ci est réparti entre les bénéficiaires conformément à l'article L. 3314-11 du code du travail.*

#### **6-2**

##### ***Répartition selon un autre mode***

*L'entreprise peut, lors de son adhésion, retenir un autre mode de répartition individuelle de l'intéressement, à savoir :*

*- Une répartition proportionnelle à la durée de présence. Cette durée est calculée en prenant le temps de présence*

---

(temps de travail effectif au prorata et pauses conventionnelles) ainsi que les périodes légalement ou conventionnellement assimilées à du temps de travail effectif sur l'exercice considéré.

- Une répartition uniforme : l'intéressement est alors réparti uniformément entre les bénéficiaires sans tenir compte ni des salaires ni du temps de présence.

### **6-3**

#### **Date de versement**

Le versement de la prime d'intéressement à chaque salarié doit intervenir au plus tard avant le premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice auquel la prime est due, c'est-à-dire avant le 1<sup>er</sup> juin pour un exercice correspondant à l'année civile.

Au-delà de cette date, la prime d'intéressement donne lieu au versement d'un intérêt de retard conformément à l'article L. 3314-9 du code du travail, soit 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées.

### **Article 7**

#### **Modalités de gestion et d'affectation des droits**

L'entreprise peut soit adhérer au PEI et/ou au PERCOL-I de la branche (la société de gestion, le dépositaire et le teneur du registre des comptes individuels des bénéficiaires du PEI et du PERCOL-I, de même que les FCPE, sont respectivement définis dans la section III et la section IV de la présente Annexe), soit disposer de son ou ses propres plans.

Le bénéficiaire de primes d'intéressement peut demander :

- Le paiement immédiat de la prime lui revenant au titre de l'intéressement calculé de l'exercice écoulé,
- Ou le placement de tout ou partie de sa prime sur un Plan d'Épargne d'Entreprise (PEE), ou, si l'entreprise y adhère, au Plan d'Épargne Interentreprises (PEI) de la présente Annexe (Section III),
- Ou le placement de tout ou partie de sa prime sur un Plan d'Épargne Retraite d'Entreprise Collectif si l'entreprise dispose d'un PERCOL, ou, si l'entreprise y adhère, au PERCOL-I de la présente Annexe (Section IV).

Le bénéficiaire dispose d'un délai de 15 jours à compter de la date de réception du document d'information qui lui est transmis pour formuler son choix. Il est rappelé que les sommes perçues immédiatement par les bénéficiaires au titre de l'intéressement, en l'état actuel de la législation, entrent dans le revenu imposable, contrairement aux sommes placées sur un PEE ou un PERCOL qui en sont exonérées.

En absence de réponse, ou de réponse incomplète des bénéficiaires au document d'information, ces sommes, après prélèvements sociaux (de CSG et CRDS), sont directement investies :

- Lorsque l'entreprise adhère au PEI de branche : dans le FCPE désigné à cet effet dans le règlement du Plan (article 5.2 de la Section III de la présente annexe),
- Lorsque l'entreprise dispose de son propre PEE, selon les modalités prévues par celui-ci.

Les modifications ultérieures d'affectation s'effectuent selon les modalités définies par chaque plan.

### **Article 8**

#### **Supplément d'intéressement**

Conformément à l'article L. 3314-10 du code du travail, l'employeur peut décider de verser un supplément d'intéressement au titre de l'exercice clos, selon les modalités de répartition choisies lors de l'adhésion au présent accord et dans le respect des plafonds mentionnés à l'article 4 ci-dessus (l'attribution d'un tel supplément ne peut avoir pour effet de dépasser les plafonds légaux individuels et collectifs en vigueur).

### **Article 9**

#### **Indisponibilité et cas de déblocage anticipé des sommes affectées au PEI et au PERCOL-I**

#### **9-1**

##### **Indisponibilité des sommes affectées au PEI au titre de l'intéressement**

Les sommes affectées au PEI ne sont disponibles qu'à compter d'un délai de cinq ans dans les conditions définies à l'article 11 du PEI (Section III de la présente Annexe). Les avoirs détenus dans le PEI peuvent exceptionnellement être débloqués avant l'expiration du délai défini ci-dessus conformément à l'article R. 3324-22 du code du travail. Les cas de déblocage anticipés sont rappelés à l'article 11.2 du règlement du PEI figurant en section III ci-après. Si l'entreprise a mis en place son propre PEE, les mêmes règles de droit d'appliquent.

#### **9-2**

##### **Indisponibilité des sommes affectées au PERCOL-I au titre de l'intéressement**

Les sommes affectées au PERCOL-I (ou tout autre PERCOL) ne sont disponibles qu'à compter de la liquidation

---

de la retraite du titulaire ou de l'atteinte par le titulaire de l'âge légal de départ à la retraite dans les conditions définies aux articles 11 et 12 du règlement du PERCOL-I (Section IV de la présente Annexe). Les avoirs détenus dans le PERCOL-I peuvent être exceptionnellement remboursés avant les échéances définies ci-dessus dans les cas stipulés à l'article L. 224-4 du code monétaire et financier. Les cas de déblocages anticipés sont rappelés à l'article 11 du règlement du PERCOL-I figurant en section IV ci-après.

Si l'entreprise a mis en place son propre PERCOL, les mêmes règles de droit s'appliquent.

#### **Article 10** **Information individuelle des salariés**

Les salariés de l'entreprise sont informés de l'application de l'accord d'intéressement par tout moyen : affichage, moyen électronique, note,... S'agissant des embauches ultérieures, l'article L. 3341-6 du code du travail prévoit qu'en cas de dispositif d'épargne salariale (notamment l'intéressement) en vigueur au sein de l'entreprise, un livret d'épargne salariale le présentant doit être remis au salarié à l'occasion de la conclusion du contrat de travail.

Conformément aux articles D. 3313-9 et R. 3313-12, lors du versement de l'intéressement, chaque bénéficiaire reçoit un bulletin, distinct du bulletin de salaire, mentionnant notamment le montant global de l'intéressement, le montant moyen, le montant de ses droits individuels, les prélèvements sociaux, les règles de calcul et de répartition de l'intéressement, ainsi que les informations nécessaires à l'affectation de la somme (dont les dates et délais d'information et de réponse). Cette information peut être communiquée, sauf opposition du salarié, par voie électronique.

Salarié quittant l'entreprise :

Le salarié quittant l'entreprise doit préciser l'adresse à laquelle devront être envoyées les sommes qui lui sont dues. En cas de changement d'adresse, il appartient au bénéficiaire d'en informer l'entreprise en temps utile.

Lorsqu'un salarié ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les droits auxquels il peut prétendre sont conservés dans le PEI et tenus à sa disposition par le dépositaire (ou tenus à sa disposition par l'entreprise, en absence de PEI ou de PEE) jusqu'au terme du délai fixé par la législation en vigueur.

Si le salarié quittant l'entreprise est titulaire d'un compte sur le PEI (ou sur le PERCOL-I), il reçoit les informations et documents conformément aux dispositions prévues à cet effet dans le PEI ou le PERCOL-I.

#### **Article 11** **Information collective, suivi de l'accord dans l'entreprise, différends**

Le CSE, s'il existe, est informé du suivi de l'accord au moins une fois par an à l'occasion du calcul et de l'affectation de l'intéressement. Il se verra remettre tout document utile relatif à l'atteinte des critères de résultat ou de performance, au mode de calcul et de distribution de l'intéressement. En absence de CSE, une commission composée de salariés doit être constituée et est destinataire de ces mêmes éléments.

Les différends qui pourraient surgir dans l'application de l'accord au sein de l'entreprise seront traités au sein de l'instance de suivi ci-dessus. À défaut de résolution, le différend serait porté devant les juridictions compétentes.

#### **Article 12** **Durée d'application de l'accord dans l'entreprise, révision, dénonciation**

L'entreprise qui adhère au présent accord précise lors de son adhésion la durée de 1 à 5 ans pour laquelle cette adhésion a lieu, renouvelable par tacite reconduction, sauf dénonciation signifiée au moins trois mois avant la date d'échéance de chaque période.

Si l'entreprise ayant adhéré au présent accord décide par la suite de modifier les choix fixés lors de son adhésion, elle procédera à un avenant dans la même forme que lors de son adhésion. Pour que les nouveaux choix puissent être applicables à l'exercice en cours, l'avenant devra être signé ou notifié (par document unilatéral d'adhésion) avant au plus tard le dernier jour des 6 premiers mois de l'exercice concerné.

Toute entreprise qui désirerait dénoncer son adhésion à l'accord d'intéressement de branche le ferait dans les mêmes formes et conformément aux dispositions légales.

Raison sociale :  
N° SIRET :  
Code NAF : Effectif salariés : Exercice : — année civile  
Adresse du siège social : — autre (préciser) :  
Représentant légal :  
Qualité :  
Téléphone fixe :  
E-mail :

L'entreprise adhère à l'accord d'intéressement collectif de branche à compter de l'exercice commençant le :  
Parmi les options spécifiques proposées dans l'accord, l'entreprise choisit (cocher les cases des options choisies) :

1. Condition d'ancienneté requise (article 3 de l'accord) :  
— 3 mois — 2 mois — 1 mois — sans condition d'ancienneté.
2. Seuil de déclenchement choisi (article 5-1, cocher la case de l'option choisie) :  
— Résultat courant avant impôt positif  
— Résultat net avant impôt positif  
— Résultat d'exploitation positif
3. Critères d'intéressement choisis (choisir 2 critères de résultat de l'article 5.2 et 1 ou 2 critères complémentaires de performance de l'article 5.3. Si un seul critère de performance est choisi, les % définis pour majorer le montant de prime correspondant sont doublés) :  
— Critère de résultat n° : option n° :  
— Critère de résultat n° : option n° :  
— Critère de performance n° :  
— Critère de performance n° :  
Si le critère Satisfaction client n° 4 est choisi, indiquer le nom de la méthode retenue au sein de l'enseigne :  
4. Modalités de répartition de l'intéressement (article 6 de l'accord) :  
— Répartition proportionnelle aux salaires des bénéficiaires, ou  
— Répartition proportionnelle à la durée de présence des bénéficiaires, ou  
— Répartition forfaitaire.  
5. Durée de l'adhésion (article 12) :  
— 1 an — 2 ans — 3 ans — 4 ans — 5 ans
6. Concernant l'affectation de l'Intéressement, l'entreprise adhère :  
— au PEI de branche,  
— au PERCOL-I de branche  
(dans ces cas, joindre le document d'adhésion)  
— à un autre PEE  
— à un autre PERCOL

Lieu, Date, qualité et signature du représentant légal :

Ce document d'adhésion est déposé sur la plateforme téléprocédure nationale du Ministère du travail [www.telereaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.telereaccords.travail-emploi.gouv.fr), dans les conditions précisées à l'article 2 de l'accord.  
Document unilatéral d'adhésion intéressement da branche

## II-2 - Accord d'intéressement de branche entreprises de 50 salariés et plus, ou entreprises de moins de 50 salariés souhaitant définir d'autres taux que ceux de la sous-section II-1

### Préambule

Les présentes dispositions visent à faciliter la mise en place et ainsi à encourager la diffusion de l'intéressement collectif des salariés aux résultats et aux performances de leur entreprise.

Il est rappelé que l'intéressement collectif des salariés est un dispositif facultatif, qui peut être mis en place :

- Soit par un accord collectif conclu au niveau de l'entité concernée (groupe, entreprise ou unité économique et sociale, établissement) selon les modalités usuelles de conclusion de ces accords,
- Soit par un accord conclu entre l'employeur et le comité social et économique,
- Soit par ratification par les deux-tiers au moins des salariés d'un projet présenté par l'employeur,
- Soit en faisant application d'un accord de branche agréé, après avoir recueilli selon l'une ou l'autre des modalités ci-dessus l'accord des salariés ou de leurs représentants pour procéder à cette application. Le présent dispositif s'inscrit dans ce dernier cadre.

Il est rappelé que les entreprises de moins de 50 salariés peuvent mettre en place l'intéressement soit de manière plus simplifiée, en adhérant à l'accord «entreprises de moins de 50 salariés» de la sous-section II-1 de la présente annexe dans le cadre des choix qui y sont proposés, soit, si les indicateurs et seuils nécessitent des adaptations à la situation de l'entreprise, selon les modalités de la présente sous-section.

---

En tout état de cause, les entreprises de plus comme de moins de 50 salariés, peuvent également élaborer leur propre accord d'intéressement, sans recourir aux modalités proposées par la présente annexe.

### **Article 1** **Objet - Champ d'application**

La présente section a pour objet de proposer aux entreprises qui appliquent la convention collective du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, quel que soit leur effectif, un accord d'intéressement de branche agréé conformément aux dispositions du code du travail.

### **Article 2** **Modalités d'adhésion des entreprises**

Les entreprises peuvent adhérer au présent accord selon l'une des trois modalités suivantes :

**m** Par accord conclu avec des délégués syndicaux, ou des représentants mandatés par les organisations syndicales représentatives,

**m** Par accord conclu au sein du comité social et économique (CSE),

**m** Par ratification à la majorité des 2/3 des salariés du projet d'accord d'adhésion présenté par l'employeur en absence d'une de ces instances, ou présenté conjointement par l'employeur et au moins une organisation syndicale représentative ou le CSE en cas d'existence dans l'entreprise d'une de ces instances.

Elles peuvent utiliser le modèle de document commun d'adhésion annexé ou leur propre document en spécifiant les choix qui leur sont laissés ouverts.

Il est rappelé que quel que soit l'effectif de l'entreprise, le dépôt du document formalisant l'accord, dans les délais réglementaires auprès de la DREETS ou DRIETS dont elle relève, est nécessaire pour bénéficier des exonérations fiscales et sociales attachées au régime des primes d'intéressement. Tout accord doit ainsi être signé avant le 1<sup>er</sup> jour du 7<sup>ème</sup> mois de l'exercice de référence et doit être déposé sur la plateforme de téléprocédure TélAccords conformément à l'article D. 3313-1 du code du travail, dans les 15 jours suivant la date limite de conclusion des accords d'intéressement. Ainsi, pour une entreprise dont l'exercice correspond à l'année civile, un accord devra être signé le 30 juin au plus tard, et déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du Travail au plus tard le 15 juillet. L'accord doit également être déposé auprès du greffe du Conseil de Prud'hommes compétent.

Lorsque l'entreprise adhère en outre au PEI et éventuellement au PERCOL-I de la branche, elle notifie aussi son adhésion au teneur de comptes désigné dans le PEI et dans le PERCOL-I.

### **Article 3** **Bénéficiaires de l'intéressement**

Les bénéficiaires de l'intéressement sont tous les salariés détenteurs d'un contrat de travail au sein de l'entreprise et y comptant au moins trois mois d'ancienneté. Conformément à l'article L. 3342-1 du code du travail et par dérogation à l'article 3-13-1 de la présente Convention collective, cette ancienneté prend en compte tous les contrats exécutés au cours de la période de calcul et des douze mois qui la précèdent.

L'entreprise peut toutefois choisir d'appliquer les droits à l'intéressement des salariés selon d'autres conditions d'ancienneté parmi les seuils suivants :

- 2 mois d'ancienneté,
- 1 mois d'ancienneté,
- Aucune ancienneté requise.

Le chef d'entreprise et le conjoint collaborateur ou associé du chef d'entreprise ainsi que les titulaires des fonctions définies à l'article L. 3312-3 du code du travail et dans les conditions prévues par cet article, peuvent bénéficier de l'intéressement même s'ils ne disposent pas d'un contrat de travail, selon les mêmes conditions d'ancienneté que celles retenues pour les salariés.

Les salariés des groupements d'employeurs, mis à disposition des entreprises adhérentes et qui ne disposent pas d'intéressement au sein de leur groupement bénéficient de l'intéressement dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise, conformément au dernier alinéa de l'article L. 1253-9 du code du travail.

### **Article 4** **Caractéristiques de l'intéressement**

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

Les sommes attribuées aux salariés en application du présent accord n'ont pas le caractère de rémunération au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, ni de salaire, et ne peuvent se substituer à aucun élément de rémunération.

Elles ne sont pas assujetties aux cotisations de sécurité sociale. En revanche, elles sont soumises à la contribution



---

sociale généralisée (CSG) et à la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

En l'état de la législation à la date de signature de la présente section et accord :

- Les employeurs de moins de 250 salariés ne sont pas soumis au forfait social,
- L'intéressement est soumis pour les bénéficiaires à l'impôt sur le revenu (IR) sauf s'ils affectent ces sommes à un plan d'épargne d'entreprise ou un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif.

Plafonds d'intéressement distribué : le montant total des primes distribuées au titre de l'intéressement est soumis à des plafonds fixés par la législation et la réglementation tels que rappelés ci-après :

- Plafond collectif : Le montant global des primes d'intéressement distribuées aux salariés bénéficiaires, au titre d'un exercice, ne pourra dépasser 20 % du total des salaires bruts versés par l'entreprise.
- Plafond individuel : Le montant des primes d'intéressement distribuées à un même salarié au titre d'un même exercice ne peut excéder une somme égale aux trois quarts (75 %) du montant du plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur au cours de cet exercice.

## **Article 5**

### **Modalités de calcul**

Le présent accord propose ci-après une liste de critères dont l'atteinte déclenche le calcul d'un montant distribuable. L'entreprise en retiendra de deux à quatre.

Dans tous les cas, le versement d'un intéressement est subordonné à un résultat positif de l'entreprise, au regard d'un seuil de déclenchement parmi ceux proposés à l'article 5-1 ci-après et déterminé lors de l'adhésion à l'accord.

Il est précisé que :

- Les différents résultats (d'exploitation...) sont les agrégats reportés au compte de résultats de l'entreprise,
- La masse salariale prise en compte correspond aux salaires bruts soumis aux charges sociales au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale,
- L'intéressement proposé est annuel ; il est calculé sur la période N de l'exercice comptable de l'entreprise,
- Les critères basés sur une progression correspondent à des évolutions de l'exercice de référence N par rapport à l'exercice précédent N - 1 (année N / N - 1).

### **5-1**

#### **Seuil de déclenchement de versement de l'intéressement**

Lors de son adhésion, l'entreprise procède au choix du seuil de déclenchement de l'intéressement parmi les quatre possibilités suivantes :

- Résultat courant avant impôt positif (RCAI > 0 €) ou supérieur à un montant défini par l'entreprise,
- Résultat net avant impôt positif (RNAI > 0 €) ou supérieur à un montant défini par l'entreprise,
- Résultat d'exploitation positif (RE > 0 €) ou supérieur à un montant défini par l'entreprise,
- Résultat d'exploitation supérieur de x % au chiffre d'affaires (ratio RE/CA > x %) à définir par l'entreprise.

Le seuil de déclenchement signifie qu'il n'est pas distribué d'intéressement si ce seuil n'est pas atteint, même si les critères de calcul de l'intéressement le sont en ce qui les concerne.

### **5-2**

#### **Définition des objectifs et des critères de calculs**

L'entreprise choisit deux à quatre critères parmi ceux proposés ci-après, comportant des paliers d'évolution par rapport à l'année antérieure, paliers dont l'atteinte déterminera un montant d'intéressement qui sera ensuite réparti entre les bénéficiaires.

L'intéressement total à répartir entre les bénéficiaires est la somme des montants ainsi calculés pour l'atteinte de chacun des critères retenus. Le fait qu'un seuil n'est pas atteint ne préjuge donc pas de l'atteinte du ou des autres critères.

Les critères proposés sont :

1. Progression du chiffre d'affaires hors taxes hors essence.
2. Progression du résultat courant avant impôt.
3. Progression du résultat d'exploitation.
4. Progression du ratio de résultat d'exploitation par rapport au chiffre d'affaires
5. Progression de l'indicateur de satisfaction clients.
6. Progression du panier moyen.
7. Progression de l'indicateur d'unités de ventes consommateur (UVC).

8. Diminution des stocks.

9. Diminution du taux de démarque.

10. Progression du nombre de passage clients en caisse.

11. Diminution de l'absentéisme.

12. Diminution du taux de sinistralité d'AT/MP.

13. Réduction d'un indicateur d'économies d'énergie : électricité.

14. Valorisation de la collecte des emballages pour recyclage.

Chaque entreprise pouvant être dans une situation différente, le présent accord laisse le choix de calculer le montant d'intéressement pour chaque critère soit en pourcentage de la masse salariale, soit en pourcentage du résultat d'exploitation (RE), soit en valeur absolue.

#### 5-2.1

##### **Critère 1 : progression du chiffre d'affaires hors taxes hors essence**

Le chiffre d'affaires hors taxes hors essence (CA HT HE) est l'ensemble des ventes de marchandises de l'entreprise tel que reporté dans le compte de résultat sous cet intitulé. Le taux de croissance du chiffre d'affaires ainsi retenu est retraité de l'inflation de l'exercice de référence telle qu'elle ressort de l'indice INSEE (indice des prix à la consommation de l'ensemble des ménages, hors tabac, en niveau, dit également en glissement).

Le critère est donc le taux de croissance du CA HT HE moins le taux d'inflation.

Progression du CA HT HE année N/année N – 1	Montant de prime d'intéressement (en % masse salariale ou % du RE ou en valeur absolue)
Inférieure à 1 %	0
Entre 1 % et moins de 3 %	...
Entre 3 % et moins de 5 %	...
5 % et plus	...

#### 5-2.2

##### **Critère 2 : progression du résultat courant avant impôt**

Le résultat courant avant impôt (RCAI) est l'agrégat reporté au compte de résultats de l'entreprise, comparé à celui de la période de référence précédente affecté de l'indice INSEE d'inflation de la période (tous ménages hors tabac, en glissement).

Progression du RCAI année N / année N – 1	Montant de prime d'intéressement (en % masse salariale ou % du RE ou en valeur absolue)
Inférieure à 10 %	0
Entre 10 % et moins de 50 %	...
Entre 50 % et moins de 100 %	...
100 % et plus	...

#### 5-2.3

##### **Critère 3 : progression du résultat d'exploitation**

Le résultat d'exploitation (RE) est défini dans le compte de résultats de la société, comparé à celui de la période de référence précédente affecté de l'indice INSEE d'inflation de la période (tous ménages hors tabac, en glissement).

Progression du RE année N / année N – 1	Montant de prime d'intéressement (en % masse salariale ou % du RE ou en valeur absolue)
Inférieure à 10 %	0 %
Entre 10 % et moins de 50 %	...

<i>Progression du RE année N / année N – 1</i>	<i>Montant de prime d'intéressement (en % masse salariale ou % du RE ou en valeur absolue)</i>
<i>Entre 50 % et moins de 100 %</i>	...
<i>100 % et plus</i>	...

#### 5-2.4

##### **Critère 4 : progression du ratio du résultat d'exploitation par rapport au chiffre d'affaires (RE/CA)**

Les agrégats pris en référence sont le résultat d'exploitation défini dans le compte de résultats de l'entreprise et du chiffre d'affaires HT HE.

<i>Progression du RE/CA année N / année N – 1</i>	<i>Montant de prime d'intéressement (en % masse salariale ou % du RE ou en valeur absolue)</i>
<i>Progression inférieure à 10 %</i>	0
<i>Progression de 10 % à moins de 20 %</i>	...
<i>Progression de 20 % à moins de 30 %</i>	...
<i>Progression de 30 % et plus</i>	...

#### 5-2.5

##### **Critère 5 : progression de l'indicateur de satisfaction clients**

Cet indicateur est celui en vigueur au sein de l'enseigne dont relève l'entreprise, faisant appel à une enquête indépendante et reposant sur des critères objectifs. Cette méthode, s'imposant à l'entreprise dès lors qu'elle y a adhéré, ne dépend pas de son propre arbitraire et ne donne pas lieu à interprétation ni adaptation de sa part. Elle est à mentionner dans le document d'adhésion.

<i>Progression de l'indicateur de satisfaction client (ISC) année N / année N – 1</i>	<i>Montant de prime d'intéressement (en % masse salariale ou % du RE ou en valeur absolue)</i>
<i>Progression inférieure à 10 %</i>	0
<i>Progression de 10 % à moins de 20 %</i>	...
<i>Progression de 20 % à moins de 30 %</i>	...
<i>Progression de 30 % et plus</i>	...

#### 5-2.6

##### **Critère 6 : progression du panier moyen**

Le panier moyen se définit comme le CA HT hors essence défini au § 5-2.1 ci-dessus divisé par le nombre de passages en caisse, comparé à celui de la période de référence précédente affecté de l'indice INSEE d'inflation de la période (tous ménages hors tabac, en glissement).

Ce critère permet de suivre l'activité commerciale de manière différente du chiffre d'affaires en mettant en valeur la productivité commerciale.

<i>Progression Panier Moyen (PM) année N / PM année N – 1 affecté de l'inflation</i>	<i>Montant de prime d'intéressement (en % masse salariale ou % du RE ou en valeur absolue)</i>
<i>Progression inférieure à 5 %</i>	0
<i>Progression de 5 % à moins de 10 %</i>	...
<i>Progression de 10 % à moins de 15 %</i>	...
<i>Progression de 15 % et plus</i>	...

### 5-2.7

#### **Critère 7 : progression de l'indicateur d'unités de ventes consommateur**

L'indicateur «Unité de vente consommateur» ou UVC, également désigné par «nombre d'articles vendus», correspond au nombre d'articles dont la vente unitaire a été enregistrée en caisse. Son évolution est un indicateur de la productivité de l'entreprise et de sa performance commerciale, notamment en cas de politique tarifaire volontariste.

Progression UVC année N / année N – 1	Montant de prime d'intéressement (en % masse salariale ou % du RE ou en valeur absolue)
Progression inférieure à 5 %	0
Progression de 5 % à moins de 10 %	...
Progression de 10 % à moins de 15 %	...
Progression de 15 % et plus	...

### 5-2.8

#### **Critère 8 : diminution des stocks**

La diminution des stocks est un indicateur de bonne gestion. Cet agrégat est issu du compte de résultats de l'entreprise. La diminution des stocks contribue à la diminution des charges de l'entreprise et donc à sa rentabilité.

La valeur HT du stock à la fin de l'exercice est comparée à celui de la période de référence précédente affecté de l'indice INSEE d'inflation de la période (tous ménages hors tabac, en glissement).

Évolution stocks (S) année N / année N – 1	Montant de prime d'intéressement (en % masse salariale ou % du RE ou en valeur absolue)
Diminution de moins de 5 %	0
Diminution de 5 % à moins de 10 %	...
Diminution de 10 % à moins de 15 %	...
Diminution de 15 % et plus	...

### 5-2.9

#### **Critère 9 : diminution du taux de démarque inconnue**

La faiblesse de la démarque inconnue (pertes de marchandises, vols...) est un des principaux éléments de bonne gestion de l'entreprise. Exprimé en pourcentage du CA, son taux doit pouvoir être correctement identifié dans les comptes et tableaux de bord de l'entreprise.

Ce critère ne peut pas être retenu pour les magasins ayant des plages d'ouverture au public sans salariés.

Diminution du taux de démarque inconnue année N / année N – 1	Montant de prime d'intéressement (en % masse salariale ou % du RE ou en valeur absolue)
Diminution de moins de 5 %	0
Diminution de 5 % à moins de 10 %	...
Diminution de 10 % à moins de 15 %	...
Diminution de 15 % et plus	...

### 5-2.10

#### **Critère 10 : progression du nombre de passages clients**

Le nombre de passage clients en caisse est une donnée courante au sein des entreprises de la branche, constituant un indicateur important de l'attractivité du point de vente.

<i>Croissance du nombre de passages clients année N / année N – 1</i>	<i>Montant de prime d'intéressement (en % masse salariale ou % du RE ou en valeur absolue)</i>
<i>Progression inférieure à 5 %</i>	<i>0</i>
<i>Progression de 5 % à moins de 10 %</i>	<i>...</i>
<i>Progression de 10 % à moins de 15 %</i>	<i>...</i>
<i>Progression de 15 % et plus</i>	<i>...</i>

### 5-2.11

#### **Critère 11 : diminution de l'absentéisme**

*Sont prises en compte dans ce critère les absences à l'initiative du salarié autres que congé de maternité, congé parental d'éducation, congés payés, congés pour événement familial, ainsi que les absences considérées de plein droit comme un travail effectif pour la totalité des droits des salariés (notamment les heures de délégation...). Les arrêts de travail supérieurs à 90 jours continus ne sont pas non plus pris en compte.*

*Le taux d'absentéisme est défini par le ratio nombre d'heures d'absence / nombre théorique d'heures de présence si les absences en question n'avaient pas eu lieu.*

<i>Diminution du taux d'absentéisme (A) année N / année N – 1</i>	<i>Montant de prime d'intéressement (en % masse salariale ou % du RE ou en valeur absolue)</i>
<i>Diminution de moins de 10 %</i>	<i>0</i>
<i>Diminution de 10 % à moins de 20 %</i>	<i>...</i>
<i>Diminution de 20 % à moins de 25 %</i>	<i>...</i>
<i>Diminution de 25 % et plus</i>	<i>...</i>

### 5-2.12

#### **Critère 12 : diminution de la sinistralité AT/MP**

*L'entreprise peut choisir comme indicateur la diminution du taux de sinistralité des accidents de travail et maladies professionnelles (hors AT/MP sans arrêt ayant uniquement donné lieu à mention sur le registre des accidents bénins), ayant donné lieu à arrêt de travail. Ce critère, s'il est choisi, ne peut que s'inscrire dans le cadre d'une politique de prévention des risques qui aura été présentée aux salariés.*

*Le taux correspond au nombre de sinistre de l'année divisé par le nombre de salariés (effectif moyen mensuel calculé selon les règles légales).*

<i>Diminution AT-MP-Trajet année N / année N – 1</i>	<i>Montant de prime d'intéressement (en % masse salariale ou % du RE ou en valeur absolue)</i>
<i>Diminution de moins de 10 %</i>	<i>0</i>
<i>Diminution de 10 % à moins de 20 %</i>	<i>...</i>
<i>Diminution de 20 % à moins de 25 %</i>	<i>...</i>
<i>Diminution de 25 % et plus</i>	<i>...</i>

#### **Critère 13 : économies de consommation d'électricité**

*Ce critère s'inscrit dans le cadre d'une politique de développement durable impliquant toutes les parties de l'entreprise au titre de la responsabilité environnementale de celle-ci. La valeur de référence retenue sera en KWh/h à partir de la consommation de l'année de référence.*

<i>Diminution consommation d'électricité (E) année N / année N – 1</i>	<i>Montant de prime d'intéressement (en % masse salariale ou % du RE ou en valeur absolue)</i>
<i>Diminution de moins de 1 %</i>	0
<i>Diminution de 1 % à moins de 5 %</i>	...
<i>Diminution de 5 % à moins de 10 %</i>	...
<i>Diminution de plus de 10 %</i>	...

#### 5-2.14

##### **Critère 14 : valorisation de la collecte des emballages pour recyclage**

*L'entreprise peut choisir ce critère du volume des déchets d'activité plastiques et cartons recyclés et valorisés, collectés à cet effet. Ce critère s'inscrit dans le cadre d'une politique de développement durable impliquant toutes les parties de l'entreprise au titre de la responsabilité environnementale de celle-ci. Ce critère s'exprime en poids.*

<i>Emballages collectés pour recyclage année N / année N – 1 (ECR)</i>	<i>Montant de prime d'intéressement (en % masse salariale ou % du RE ou en valeur absolue)</i>
<i>Progression de moins de 2 %</i>	0
<i>Progression de plus de 2 % à moins de 10 %</i>	...
<i>Progression de plus de 10 % à moins de 20 %</i>	...
<i>Progression de plus de 20 %</i>	...

#### Article 6

##### **Calcul des droits individuels et délai d'affectation des primes**

*L'entreprise choisit selon les règles précisées ci-après un mode de répartition de la somme calculée en application des critères d'intéressement.*

#### 6-1

##### **Répartition selon les salaires**

*Dans ce mode de répartition, la prime globale d'intéressement est répartie entre les bénéficiaires proportionnellement à la rémunération de chaque bénéficiaire pour l'exercice de référence.*

*Les salaires pris en compte correspondent aux salaires bruts soumis aux cotisations sociales au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale pour l'exercice de référence.*

*Sont à prendre en compte, en outre, les rémunérations qui auraient été perçues par les salariés ayant connu certaines absences, s'ils avaient travaillé pendant ces périodes. Sont concernées les absences définies aux articles L. 3314-5 et R. 3314-3 du code du travail, à savoir notamment les absences liées à un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, un congé d'adoption ou de deuil et les suspensions du contrat de travail consécutives à un accident du travail, à une maladie professionnelle ou de mise en quarantaine. Il en est de même pour toute autre absence ou période d'activité partielle que la législation relative à intéressement assimile à du temps de travail effectif.*

*Pour les dirigeants et les conjoints collaborateurs ou associés du chef d'entreprise, dans les entreprises de 1 à moins de 250 salariés, la répartition prend en compte la rémunération annuelle ou le revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente dans la limite du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise. Conformément à l'article L. 3314-6 du code du travail, pour le conjoint collaborateur ou associé du chef d'entreprise qui ne bénéficie pas de rémunération, la prime d'intéressement est calculée sur un montant équivalent au plus au quart du plafond de la sécurité sociale.*

*Le montant des primes d'intéressement distribuées à un même salarié ne peut dépasser le plafond rappelé à l'article 4. Si, en application des règles de plafonnement, un reliquat subsiste, celui-ci est réparti entre les bénéficiaires conformément à l'article L. 3314-11 du code du travail.*

#### 6-2

##### **Répartition selon un autre mode**

*L'entreprise peut, lors de son adhésion, retenir un autre mode de répartition individuelle de l'intéressement, à savoir :*

---

- Répartition proportionnelle à la durée de présence. Cette durée est calculée en prenant le temps de présence (temps de travail effectif et pauses conventionnelles) ainsi que les périodes légalement ou conventionnellement assimilées à du temps de travail effectif sur l'exercice considéré.

- Répartition uniforme : l'intéressement est alors réparti uniformément entre les bénéficiaires sans tenir compte ni des salaires ni du temps de présence.

### **6-3**

#### **Date de versement**

Le versement de la prime d'intéressement à chaque salarié interviendra au plus tard avant le premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice auquel la prime est due, c'est-à-dire avant le 1<sup>er</sup> juin pour un exercice correspondant à l'année civile.

Au-delà de cette date, la prime d'intéressement donne lieu au versement d'un intérêt de retard conformément à l'article L. 3314-9 du code du travail, soit 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées.

### **Article 7**

#### **Modalités de gestion et d'affectation des droits**

L'entreprise peut soit adhérer au PEI et/ou au PERCOL-I de la branche (la société de gestion, le dépositaire et le teneur du registre des comptes individuels des bénéficiaires du PEI et du PERCOL-I, de même que les FCPE sont respectivement définis dans la section III et la section IV de la présente Annexe), soit disposer de son ou ses propres plans.

Le bénéficiaire de primes d'intéressement peut demander :

- Le paiement immédiat de la prime lui revenant au titre de l'intéressement calculé de l'exercice écoulé,
- Ou le placement de tout ou partie de sa prime sur un Plan d'Épargne d'Entreprise (PEE), ou, si l'entreprise y adhère, au Plan d'Épargne Interentreprises (PEI) de la présente Annexe (Section III),
- Ou le placement de tout ou partie de sa prime sur un Plan d'Épargne Retraite d'Entreprise Collectif si l'entreprise dispose d'un PERCOL, ou, si l'entreprise y adhère, au PERCOL-I de la présente Annexe (Section IV).

Le bénéficiaire dispose d'un délai de 15 jours à compter de la date de réception du document d'information qui lui est transmis pour formuler son choix. Il est rappelé que les sommes perçues immédiatement par les bénéficiaires au titre de l'intéressement, en l'état actuel, entrent dans le revenu imposable, contrairement aux sommes placées sur un PEE ou un PERCOL qui en sont exonérées.

En absence de réponse, ou de réponse incomplète, des bénéficiaires au document d'information, ces sommes, après prélèvements sociaux (de CSG et CRDS), sont directement investies :

- Lorsque l'entreprise adhère au PEI de branche : dans le FCPE désigné à cet effet dans le règlement du Plan (article 5.2 de la Section III de la présente annexe),
- Lorsque l'entreprise dispose de son propre PEE, selon les modalités prévues par celui-ci.

Les modifications ultérieures d'affectation s'effectuent selon les modalités définies par chaque plan.

### **Article 8**

#### **Supplément d'intéressement**

Conformément à l'article L. 3314-10 du code du travail, l'employeur peut décider de verser un supplément d'intéressement au titre de l'exercice clos, selon les modalités de répartition choisies lors de l'adhésion au présent accord et dans le respect des plafonds mentionnés à l'article 4 ci-dessus (l'attribution d'un tel supplément ne peut avoir pour effet de dépasser les plafonds légaux individuels et collectifs en vigueur).

### **Article 8 bis**

#### **Augmentation exceptionnelle du bénéfice net**

Lorsque l'adhésion au présent accord concerne une entreprise tenue de mettre en place un régime de participation et qui dispose d'un ou plusieurs délégués syndicaux, celle-ci doit, conformément à l'article L. 3346-1 du code du travail, définir à cette occasion ce qui dans son cas constituerait, selon notamment sa taille et sa localisation géographique, une augmentation exceptionnelle de son bénéfice net fiscal et quelles modalités de partage avec les salariés en découleraient. L'entreprise n'y est toutefois pas tenue si elle dispose déjà d'un accord de participation comprenant déjà une clause spécifique prenant en compte les bénéfices exceptionnels, ou comportant une base de calcul conduisant à un résultat plus favorable que la formule de droit commun.

Le bénéfice exceptionnel ne pouvant être défini de manière uniforme pour toutes les entreprises, le présent accord n'y procède pas : il appartient à l'entreprise qui y adhère de le déterminer, selon les modalités prévues à l'article 2 ci-dessus, et compte tenu de sa situation et de ses caractéristiques.

---

## **Article 9** **Indisponibilité et cas de déblocage anticipé des sommes affectées au PEI et au PERCOL-I**

### **9-1**

#### **Indisponibilité des sommes affectées au PEI au titre de l'intéressement**

*Les sommes affectées au PEI ne sont disponibles qu'à compter d'un délai de cinq ans, dans les conditions définies à l'article 11 du PEI (Section III de la présente Annexe).*

*Les avoirs peuvent exceptionnellement être débloqués avant l'expiration du délai défini ci-dessus conformément à l'article R. 3324-22 du code du travail. Les cas de déblocages anticipés sont rappelés à l'article 11.2 du règlement du PEI (section III ci-après).*

*Si l'entreprise a mis en place son propre PEE, les mêmes règles de droit d'appliquent.*

### **9-2**

#### **Indisponibilité des sommes affectées au PERCOL-I au titre de l'intéressement**

*Les sommes affectées au PERCOL-I (ou de tout autre PERCOL) ne sont disponibles qu'à compter de la liquidation de la retraite du titulaire dans les conditions définies aux articles 11 et 12 du règlement du PERCOL-I (Section IV de la présente Annexe).*

*Les avoirs détenus dans le PERCOL-I peuvent être exceptionnellement remboursés avant le départ à la retraite du titulaire dans les cas stipulés à l'article L. 224-4 du code monétaire et financier. Les cas de déblocages anticipés sont rappelés à l'article 11 du règlement du PERCOL-I figurant en section IV ci-après.*

*Si l'entreprise a mis en place son propre PERCOL, les mêmes règles de droit s'appliquent.*

## **Article 10**

### **Information individuelle des salariés**

*Les salariés de l'entreprise sont informés de l'application de l'accord d'intéressement par tout moyen : affichage, moyen électronique, note,... S'agissant des embauches ultérieures, l'article L. 3341-6 du code du travail prévoit qu'en cas de dispositif d'épargne salariale (notamment l'intéressement) en vigueur au sein de l'entreprise, un livret d'épargne salariale le présentant doit être remis au salarié à l'occasion de la conclusion du contrat de travail.*

*Conformément aux articles D. 3313-9 et R. 3313-12, lors du versement de l'intéressement, chaque bénéficiaire reçoit un bulletin, distinct du bulletin de salaire, mentionnant notamment le montant global de l'intéressement, le montant moyen, le montant de ses droits individuels, les prélèvements sociaux, les règles de calcul et de répartition de l'intéressement, ainsi que les informations nécessaires à l'affectation de la somme (dont les dates et délais d'information et de réponse). Cette information peut être communiquée, sauf opposition du salarié, par voie électronique.*

*Salarié quittant l'entreprise :*

*Le salarié quittant l'entreprise doit préciser l'adresse à laquelle devront être envoyées les sommes qui lui sont dues. En cas de changement d'adresse, il appartient au bénéficiaire d'en informer l'entreprise en temps utile.*

*Lorsqu'un salarié ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les droits auxquels il peut prétendre sont conservés dans le PEI et tenus à sa disposition par le dépositaire (ou tenus à sa disposition par l'entreprise, en absence de PEI ou de PEE) jusqu'au terme du délai fixé par la législation en vigueur.*

*Si le salarié quittant l'entreprise est titulaire d'un compte sur le PEI (ou sur le PERCOL-I), il reçoit les informations et documents conformément aux dispositions prévues à cet effet dans le PEI ou le PERCOL-I.*

## **Article 11**

### **Information collective, suivi et révision de l'accord dans l'entreprise**

*Le CSE, s'il existe, est informé du suivi de l'accord au moins une fois par an à l'occasion du calcul et de l'affectation de l'intéressement. Il se verra remettre tout document utile relatif à l'atteinte des critères de résultats ou de performances, au mode de calcul et de distribution de l'intéressement. En absence de CSE, une commission composée de salariés doit être constituée et est destinataire de ces mêmes éléments*

*Les différends qui pourraient surgir dans l'application de l'accord au sein de l'entreprise seront traités au sein de l'instance de suivi ci-dessus. À défaut de résolution, le différend serait porté devant les juridictions compétentes.*

## **Article 12**

### **Durée d'application de l'accord en entreprise, révision, dénonciation**

*L'entreprise qui adhère au présent accord précise lors de son adhésion la durée de 1 à 5 ans pour laquelle cette adhésion a lieu. À l'issue de cette période, sauf demande expresse de renégociation d'une des parties trois mois avant l'échéance de l'adhésion à l'accord, celle-ci est tacitement renouvelée pour une durée égale à sa durée initiale puis cette tacite reconduction est renouvelée jusqu'à une éventuelle dénonciation.*

*Si l'entreprise ayant adhéré au présent accord décide de modifier les choix fixés lors de son adhésion, elle procé-*



dera à un avenant dans la même forme que lors de son adhésion. Pour que les nouveaux choix puissent être applicables à l'exercice en cours, l'avenant devra être signé et notifié avant au plus tard le dernier jour des 6 premiers mois de l'exercice concerné.

Toute entreprise qui désirerait dénoncer son adhésion à l'accord d'intéressement de branche le ferait dans les mêmes formes et conformément aux dispositions légales.

*Modèle de Document d'adhésion à l'accord d'Intéressement de la CCN du Commerce de détail et de gras à prédominance alimentaire (IDCC : 2216)  
Entreprise de 50 salariés et plus, ou entreprises de moins de 50 salariés souhaitant définir d'autres taux que ceux de la sous-section II-1*

Raison sociale :  
N° SIRET :  
Code MAF : Effectif salariés : Exercice : — année civile  
Adresse du siège social : — autre (préciser) :  
Représentant légal :  
Qualité :  
Téléphone fixe : Portable :  
E-mail :

*L'entreprise adhère à l'accord d'intéressement collectif de branche à compter de l'exercice commençant le:*

*Parmi les options proposées dans l'accord, l'entreprise choisit (cocher la case de l'option choisie) :*

*1. Condition d'ancienneté requise (article 3) :*

*— 3 mois — 2 mois — 1 mois — aucune ancienneté.*

*2. Seuil de déclenchement (cocher la case de l'option choisie ou renseigner les valeurs - article 5.1) :*

*— : Résultat courant avant impôt positif, ou — : RCAI supérieur à €*

*— : Résultat net avant impôt positif, ou — : RNAI supérieur à €*

*— : Résultat d'exploitation positif, ou — : RE supérieurs à €*

*— : Ratio Résultat d'exploitation / Chiffre d'affaires supérieur à %*

*3. Critères d'intéressement choisis (Parmi la liste des critères proposés à l'article 5.2 de l'accord, l'entreprise choisit 2, 3 ou 4 critères, précise si besoin leur définition et renseigne ses montants d'intéressement exprimés en % de masse salariale, ou de résultat d'exploitation, ou en valeur absolue; en cas de choix de a satisfaction clients (critère 5, art. 5-2.5), elle précise l'organisme ou la méthode.*

*4.*

*— Critère n°*

*Paliers d'évolution définis dans l'accord*

*Montant d'intéressement*

*0*

*— Critère n°*

*Paliers d'évolution définis dans l'accord*

*Montant d'intéressement*

*0*

*— Critère n°*

*Paliers d'évolution définis dans l'accord*

*Montant d'intéressement*

*0*

*— Critère n°*

*Paliers d'évolution définis dans l'accord*

*Montant d'intéressement*

*0*

<p>5. Modalités de répartition de l'intéressement (article 6) :</p> <p>— Répartition proportionnelle aux salaires des bénéficiaires, ou</p> <p>— Répartition proportionnelle à la durée de présence des bénéficiaires, ou</p> <p>— Répartition uniforme entre bénéficiaires.</p> <p>6. Affectation de l'Intéressement, l'entreprise adhère :</p> <p>— au PEI de branche (joindre le document d'adhésion),</p> <p>— au PERCOL-I de branche (joindre le document d'adhésion)</p> <p>— à un autre PEE et/ou un autre PERCOL</p> <p>7. Durée de l'adhésion (article 12) :</p> <p>— 1 an — 2 ans — 3 ans — 4 ans — 5 ans</p> <p>8. Le cas échéant (si l'entreprise est concernée, cf. art. 8 bis), définition de l'augmentation exceptionnelle du bénéfice :</p> <p>9. L'adhésion est réalisée selon la modalité suivante (article 2) :</p> <p>— Par accord d'adhésion conclu avec des délégués syndicaux</p> <p>— Par accord d'adhésion conclu avec des salariés mandatés</p> <p>— Par accord d'adhésion conclu au sens du CSE (joindre l'extrait de PV d'adhésion du CSE)</p> <p>— Par ratification aux 2/3 des salariés du projet d'adhésion présenté par l'employeur et de mandaté conjointement par organisation syndicale ou CSE (joindre le recueil des signatures des salariés en cas de ratification aux 2/3 et le PV de demande conjointe).</p>	
<p>Date, lieu, qualités et signatures des parties :</p> <p>À le</p> <p>Pour l'entreprise :</p> <p>Pour les représentants des salariés :</p>	
<p>Ce document d'adhésion est déposé sur la plateforme de téléprocédure nationale du Ministère du travail <a href="http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr">www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr</a>, dans les conditions précisées à l'article 2 de l'accord de branche, lui-même annexé au présent</p> <p>Modèle de document d'adhésion Intéressement Branche toutes entreprises</p>	

### Section III

## Plan d'épargne interentreprises (PEI) de la branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire

### Préambule

La présente section a pour objet de favoriser l'épargne salariale, à court et moyen terme dans le cadre d'un Plan d'Épargne Interentreprises (PEI) permettant aux entreprises de la branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, et notamment les petites et moyennes entreprises, de proposer à leurs salariés de se constituer une épargne en bénéficiant des avantages fiscaux et sociaux attachés à cette forme d'épargne collective.

Le présent PEI de branche (ou le «Plan») est mis en place conformément aux dispositions du titre III intitulé «Plans d'épargne salariale» du livre III de la troisième partie du code du travail. Il peut être associé à un plan d'épargne retraite collectif interentreprises (PERCOL-I), qui fait l'objet d'une section distincte (section IV ci-après).

### Article 1

#### Objet - Champ d'application

La présente section met un accord de Plan d'Épargne Interentreprises de branche (PEI) à disposition des entreprises souhaitant y adhérer, soit en lien avec l'application des dispositifs d'intéressement et/ou de participation proposés aux sections I et II de la présente annexe, soit en lien avec des dispositifs qui leurs sont propres.

Le présent Plan d'Épargne Interentreprises est ouvert à toutes les entreprises qui appliquent la présente Convention collective du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire. En cas de mise en cause de cette application, il est procédé à l'adaptation des dispositions applicables dans les conditions prévues par le code du travail.

### Article 2

#### Modalités d'adhésion des entreprises au plan

- Les entreprises de moins de 50 salariés peuvent adhérer unilatéralement de manière simplifiée au présent plan, par l'envoi à l'établissement teneur de compte du document unilatéral d'adhésion annexé au présent accord ; l'accès à certaines options du PEI n'est toutefois pas légalement compatible avec la procédure simplifiée et nécessite le recours aux modalités prévues pour les entreprises de 50 salariés et plus ; ces options sont identifiées au sein des articles ci-après.

---

• Les entreprises de 50 salariés et plus souhaitant adhérer au plan ont le choix entre trois modalités conformément aux dispositions légales en vigueur (l'éventuelle dénonciation ultérieure de l'adhésion devant s'effectuer dans la même forme) :

- Par accord conclu avec des délégués syndicaux ou des représentants mandatés par les organisations syndicales représentatives,

- Ou par accord conclu au sein du comité social et économique (CSE),

- Ou par ratification à la majorité des 2/3 des salariés du projet d'accord d'adhésion présenté par l'employeur. S'il existe dans l'entreprise une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ou un comité social et économique, la ratification est alors demandée conjointement par l'employeur et une ou plusieurs de ces organisations ou ce comité.

L'entreprise informe ensuite l'établissement teneur de compte de cette adhésion en lui transmettant le modèle de formulaire d'adhésion proposé ci-après afin de faciliter cette démarche. Ce formulaire permet également à l'entreprise d'exprimer ses choix lorsque le présent accord propose différentes options.

Dans tous les cas, l'entreprise qui adhère au plan est légalement tenue, pour bénéficier elle-même et faire bénéficier ses salariés des exonérations sociales et fiscales attachées au PEI, d'en informer également la Direction régionale de l'économie de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) dont elle relève, notamment par la déclaration sur la plateforme TéléAccords du Ministère du Travail et de l'Emploi. Si l'adhésion intervient dans le cadre d'un accord, celui-ci doit également être déposé auprès du greffe du tribunal du conseil de prud'hommes compétent.

### **Article 3** **Bénéficiaires**

Tous les salariés de l'entreprise qui a adhéré au PEI peuvent en bénéficier à condition de compter au moins 3 mois d'ancienneté dans leur entreprise à la date du premier versement. Conformément à l'article L. 3342-1 du code du travail et par dérogation à l'article 3-13.1 de la présente Convention collective, cette ancienneté prend en compte tous les contrats exécutés au cours de la période de calcul et des douze mois qui la précèdent.

L'entreprise peut toutefois choisir d'appliquer d'autres conditions d'ancienneté parmi les seuils suivants :

- 2 mois d'ancienneté

- 1 mois d'ancienneté

- Aucune ancienneté requise.

L'adhésion individuelle du salarié au PEI est ensuite libre : tout premier versement du salarié vaut adhésion de sa part et acceptation du règlement du présent Plan.

Conformément aux dispositions de l'article L. 3332-2 du code du travail et dans les conditions prévues par cet article, dans les entreprises dont l'effectif habituel comprend au moins 1 salarié et moins de 250 salariés, les chefs de ces entreprises ainsi que leurs conjoints ou leurs partenaires liés par un pacte civil de solidarité ayant le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé, ou s'il s'agit de sociétés, leurs présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, peuvent également bénéficier du plan sous réserve du respect de la condition d'ancienneté visée ci-avant.

*Dispositions concernant les anciens salariés*

Les anciens salariés ayant quitté leur entreprise à la suite d'un départ en retraite ou préretraite peuvent continuer à effectuer des versements au plan, à la condition toutefois d'avoir effectué au moins un versement avant la rupture de leur contrat de travail et de ne pas avoir demandé le déblocage de la totalité de leurs avoirs. Les salariés dont le contrat de travail est rompu ou arrivé à terme pour une autre raison que la retraite ou préretraite peuvent rester adhérents au plan mais sans pouvoir effectuer de nouveaux versements, hormis le cas où ils ont intégré une autre entreprise adhérant au présent PEI. En outre, lorsque le versement de la participation ou de l'intéressement dû au titre de la dernière période d'activité du salarié intervient après son départ de l'entreprise, le salarié peut affecter cette participation et/ou cet intéressement dans le plan.

### **Article 4** **Alimentation du PEI**

#### **4-1** **Versements des bénéficiaires**

##### **4.1.1** **Versements volontaires**

Le montant annuel des sommes pouvant être versé par chaque bénéficiaire ne peut excéder le quart (25 %) de sa rémunération brute perçue au cours de l'année de versement, ou de son revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente. En l'absence de rémunération de référence (conjoint collaborateur ou asso-

---

cié du chef d'entreprise, suspension du contrat de travail), les versements ne peuvent excéder le quart du plafond annuel de la sécurité sociale. N'entrent pas dans le calcul de ce plafond les sommes placées au titre de la participation, de l'intéressement et des abondements éventuels de l'employeur. Les droits inscrits sur un compte épargne temps, monétisés et affectés au présent PEI sont assimilés à des versements volontaires. En cas de versement d'un salarié à plusieurs plans d'épargne salariale, le plafond s'apprécie par rapport à la totalité des versements volontaires effectués sur ces plans.

Les bénéficiaires pourront effectuer des versements volontaires selon tous moyens mis à leur disposition par le teneur de comptes : chèque, prélèvement sur leur compte selon la périodicité qu'ils auront choisie ou par carte bancaire.

Il n'est pas possible de procéder à un versement volontaire inférieur à 15 €.

#### **4-1.2**

##### **Intéressement**

Le PEI peut être alimenté par les sommes perçues par les salariés en application de l'accord d'intéressement en vigueur dans l'entreprise.

#### **4-1.3**

##### **Participation**

Le PEI peut être alimenté par les sommes perçues par les salariés en application de l'accord de participation en vigueur dans l'entreprise.

#### **4-1.4**

##### **Compte épargne-temps**

Le transfert sur le PEI de droits inscrits à un compte épargne-temps constitue un versement volontaire et s'effectue dans les conditions et selon les modalités fixées par la loi et les règlements en vigueur à la date du transfert.

#### **4-1.5**

##### **Transferts en provenance d'autres plans ou de comptes courants bloqués**

Les bénéficiaires peuvent effectuer le transfert de leurs avoirs placés sur leurs autres Plans d'Épargne Entreprises ou de leurs précédents employeurs ou des sommes placées en leur nom sur des comptes courants bloqués. Le transfert de ces avoirs s'effectue conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur. Il n'affecte pas les délais d'indisponibilité des avoirs. Les sommes transférées ne sont pas prises en compte pour l'appréciation du plafond des versements volontaires annuels d'un salarié et ne bénéficient pas de l'abondement complémentaire éventuel de l'entreprise.

#### **4-2**

##### **Versements complémentaires des employeurs (abondement)**

#### **4-2.1**

##### **Abondement minimum obligatoire**

Afin de faciliter la constitution de l'épargne collective, les employeurs sont tenus de prendre en charge les frais de tenue des comptes individuels des salariés, conformément aux dispositions de l'article 8-1 ci-après.

#### **4-2.2**

##### **Abondement complémentaire facultatif**

###### **a) Règles générales**

Les employeurs peuvent également ajouter aux sommes versées par les salariés des versements complémentaires de l'entreprise, appelés abondements.

En application de l'article L. 3332-11 du code du travail, les sommes versées au titre de l'abondement par une ou plusieurs entreprises sont limitées annuellement par bénéficiaire à 8 % du plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur, et ne peuvent excéder le triple de la contribution de celui-ci.

Conformément aux dispositions légales, l'abondement ne peut se substituer à aucun élément de rémunération, au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, en vigueur dans l'entreprise au moment de la mise en place du plan, ou devenant obligatoire ensuite. Les modalités d'abondement sont collectives et ne peuvent être individualisées.

Les versements complémentaires de l'employeur sont assujettis à la contribution sociale généralisée (CSG) et à la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) et, selon l'effectif de l'entreprise, au forfait social. En l'état actuel de la législation à la signature de l'accord, l'abondement n'est pas imposable.

Les abondements sont versés concomitamment aux versements des salariés. Aucun abondement ne peut être versé

---

aux anciens salariés ayant quitté l'entreprise (sauf départ en retraite au cours de l'exercice ayant généré des droits à participation ou à intéressement collectif).

*Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés qui adhèrent de manière unilatérale :*

*Au regard de la multiplicité des formules d'abondement possible, les entreprises de moins de 50 salariés qui adhèrent au PEI de manière simplifiée au moyen du document unilatéral d'adhésion ne se voient pas proposer de formules d'abondement dans ledit document. Si elles désirent procéder à des versements complémentaires autres que les frais de tenue de compte, leur adhésion au présent PEI doit prendre la même forme que pour les entreprises de 50 salariés et plus.*

*b) Modalités possible d'abondement*

*L'entreprise qui décide de procéder à un abondement précise quels versements affectés au plan en bénéficient : les versements volontaires, et/ou la participation aux résultats, et/ou l'intéressement collectif.*

*L'entreprise détermine le taux d'abondement et son plafond selon les modalités ci-dessous ; la formule choisie peut être modifiée, au maximum chaque année, sans rétroactivité, par avenant conclu et déposé selon les mêmes formes que l'accord lui-même. Toute modification de la formule d'abondement doit également être immédiatement portée à la connaissance des bénéficiaires.*

*• Formule d'abondement uniforme :*

*L'entreprise peut opter pour une formule consistant en un taux unique et un seul plafond :*

*- Application d'un taux d'abondement unique, d'au moins 10 % des versements des bénéficiaires (et dans la limite du plafond légal de 300 %) ;*

*- Plafond maximum d'abondement uniforme, d'au minimum 100 € (et dans la limite légale de 8 % du plafond annuel de sécurité sociale - PASS).*

*Exemple : abondement de 50 % des versements volontaires, de la participation et de l'intéressement placés, plafonné annuellement à 500 €.*

*• Formule d'abondement avec un taux différencié :*

*L'entreprise peut aussi appliquer une formule de taux et de plafonds d'abondement différenciés par tranches de versements, en retenant deux taux différents et deux plafonds différents, de manière soit à valoriser les premières tranches de versement, soit à valoriser les suivantes.*

*Exemple : abondement de 50 % pour les premiers 200 € de versés et de 20 % au-delà ; ou abondement de 30 % jusqu'à 200 € et de 75 % au-delà. Chaque taux doit être au minimum de 10 % du versement du bénéficiaire (dans le respect de la limite légale de 300 %) et le plafond d'abondement ne peut être inférieur à 100 € (ni supérieur à 8 % du PASS).*

## **Article 5**

### **Gestion des sommes collectées**

#### **5-1**

##### **Supports de placement**

*Les versements volontaires et les versements complémentaires éventuels de l'entreprise sont employés, au choix du bénéficiaire, à la souscription de parts et de fractions de part d'un ou de plusieurs des fonds communs de placement d'entreprise (FCPE) suivants :*

- AMUNDI label Monétaire ESR - F,*
- AMUNDI label Obligataire ESR - F,*
- AMUNDI label Équilibre ESR - F,*
- AMUNDI label Prudence ESR - F,*
- AMUNDI label Équilibre solidaire ESR - F,*
- AMUNDI label Dynamique ESR - F.*

*Le présent plan comporte en appendice un tableau de synthèse présentant les principales caractéristiques des FCPE et en annexe les Documents d'Informations Clés de chaque FCPE (DIC).*

*Le présent plan permet aux salariés bénéficiaires d'affecter leurs placements sur des fonds conformément à l'article L. 3332-17 du code du travail tel qu'issu de la loi du 29 novembre 2023.*

#### **5-2**

##### **Modalités d'affectation et de modification des choix de placement**

*Avant chaque versement de la participation ou de l'intéressement, l'entreprise adhérente au présent PEI fait parvenir aux bénéficiaires un formulaire mentionnant notamment le montant leur revenant. Les salariés peuvent affecter tout*

---

ou partie de leur prime de participation ou d'intéressement (après prélèvement de la CSG et de la CRDS) au PEI. À cette fin, ils retournent le formulaire à l'entreprise ou directement au teneur de comptes, en indiquant le montant à affecter au plan.

En l'absence de réponse expresse du bénéficiaire ou en cas de réponse incomplète, les sommes attribuées au titre de la participation ou de l'intéressement sont directement investies dans le FCPE AMUNDI Label Monétaire ESR - F. Toutefois, si l'entreprise adhère au PERCOL-I objet de la section IV ci-après, la prime de participation du bénéficiaire est alors affectée pour moitié sur ce FCPE au titre du PEI, et pour moitié au PERCOL-I dans les conditions définies à son règlement.

Quelle que soit l'origine des sommes investies dans le présent PEI, chaque bénéficiaire peut, à tout moment et sans frais, modifier l'affectation de ses avoirs d'un fonds à un autre, étant précisé que ces opérations d'arbitrage sont sans incidence sur le délai d'indisponibilité et n'ouvrent pas droit à un nouvel abondement.

Les sommes attribuées au titre de la participation et de l'intéressement ainsi que de l'abondement sont exonérées d'impôt sur le revenu si elles sont versées dans le plan dans les 15 jours suivant la date à laquelle elles ont été attribuées.

### **5-3**

#### **Emploi des revenus**

Les revenus et produits des portefeuilles constitués en application du présent plan sont obligatoirement réinvestis dans le plan ayant généré ces revenus et produits.

### **Article 6**

#### **Organismes désignés pour la gestion du Plan**

#### **6-1**

##### **Société de gestion**

La société de gestion des fonds communs de placement multi-entreprises précités est la société AMUNDI Asset Management, société par actions simplifiée au capital de 1 143 615 555 €, dont le siège social est 91/93, boulevard Pasteur, 75015 Paris, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Paris sous le numéro 437 574 452. AMUNDI Asset Management est une société de gestion de portefeuille agréée par l'Autorité des marchés financiers sous le numéro GP 04000036.

#### **6-2**

##### **Dépositaire**

Le dépositaire des fonds est la société CACEIS BANK, société anonyme au capital de 1 273 376 994 € dont le siège social est 1-3, place Valhubert, 75013 Paris, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Paris sous le numéro 692 024 722.

#### **6-3**

##### **Teneur du registre des comptes individuels des bénéficiaires**

L'établissement teneur du registre des comptes administratifs des bénéficiaires se substitue aux entreprises adhérentes au présent accord quant à la tenue du registre des comptes administratifs ouverts au nom de chaque adhérent retraçant les sommes affectées aux plans. La tenue du registre des comptes administratifs ouverts au nom de chaque bénéficiaire est assurée par AMUNDI ESR, société anonyme au capital de 24 000 000 €, dont le siège social est 90 boulevard Pasteur, 75015 Paris, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Paris sous le numéro 433 221 074, et dont l'adresse postale est TSA 90206, 26956 Valence Cedex 9.

### **Article 7**

#### **Conseils de surveillance des fonds communs de placement multi-entreprises**

Les conseils de surveillance des FCPE multientreprises visés à l'article 5.1 ci-avant sont organisés conformément à leurs règlements (extrait en appendice) et en application de l'article L. 214-164 du code monétaire et financier.

#### **7-1**

##### **Composition des conseils de surveillance**

Au titre du présent PEI de branche, les salariés porteurs de parts et les employeurs sont représentés au sein des conseils de surveillance desdits FCPE multientreprises conformément à leurs règlements.

Les organisations syndicales signataires du présent accord peuvent participer en qualité d'auditeurs libres aux réunions annuelles des Conseils de surveillance des FCPE constituant le présent PEI. À cette fin, elles désigneront un représentant membre de la commission de suivi mentionnée ci-après.

---

## 7-2

### **Missions et fonctionnement des conseils de surveillance**

*Les missions et le fonctionnement des conseils de surveillance sont définis dans les règlements des FCPE constituant le PEI.*

## Article 8

### **Prise en charge des frais de fonctionnement**

## 8-1

### **Frais de tenue des comptes individuels**

*Les frais de tenue du registre et des comptes administratifs des bénéficiaires sont à la charge des employeurs. Ces frais leur sont facturés à raison du nombre de leurs salariés qui sont adhérents au PEI.*

*En cas de départ du salarié de l'entreprise, ces frais cessent d'être à la charge de l'entreprise pour être supportés par le bénéficiaire concerné par prélèvement sur ses avoirs. En cas de liquidation d'une entreprise, les frais de tenue de comptes dus postérieurement à la liquidation sont mis à la charge des salariés.*

## 8-2

### **Frais de gestion des fonds communs de placement multi-entreprises**

*Le total des frais sur encours (frais de gestion financière, de gestion administrative et comptable, de conservation...), ainsi que les frais indirects sont prélevés sur les actifs des fonds. Les commissions de souscription sur les versements aux fonds sont supportées par les bénéficiaires.*

## Article 9

### **Information des bénéficiaires**

*Les salariés des entreprises adhérentes au PEI sont informés du contenu de la présente section par tous moyens. Tout nouvel embauché postérieurement à l'adhésion de l'entreprise recevra un livret d'épargne salariale présentant le dispositif conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.*

*Un document d'information sur les modalités de fonctionnement du PEI est également remis à tout bénéficiaire. En application de l'article R. 3332-15 du code du travail, l'établissement teneur de registres, se substituant dans les obligations des entreprises en matière d'information, effectue un récapitulatif des sommes versées dans le PEI.*

*Conformément à la réglementation en vigueur (article D. 3332-16-1 du code du travail), chaque bénéficiaire reçoit directement au moins une fois par an un relevé lui indiquant notamment sa situation, la date de disponibilité des parts dont il est titulaire et les cas dans lesquels ses avoirs deviennent exceptionnellement disponibles, ainsi qu'en cas de sortie le montant du précompte effectué au titre de la CSG, de la CRDS et des prélèvements sociaux.*

*Enfin, chaque bénéficiaire dispose d'un compte personnel sur le site internet du teneur de compte. Les différentes informations et documents rappelés au présent article peuvent être transmis aux bénéficiaires, sauf refus de leur part, par voie dématérialisée.*

*De manière générale, le délégataire de gestion désigné à l'article 6 ci-avant assure la communication des informations prévues par la législation auprès des bénéficiaires du Plan.*

## Article 10

### **Départ d'un salarié**

*Le salarié qui quitte l'entreprise reçoit un état récapitulatif, à insérer dans un livret d'épargne salariale qui lui est remis, aux fins de faciliter le remboursement et le transfert de ses avoirs. Cet état peut être communiqué sous forme dématérialisée avec l'accord du salarié.*

*L'état récapitulatif comporte :*

- L'identification du bénéficiaire ;*
- La description de ses avoirs acquis ou transférés dans l'entreprise par accord de participation et plans d'épargne dans lesquels il a effectué des versements avec mention, le cas échéant, des dates auxquelles ces avoirs sont disponibles ;*
- L'identité et l'adresse des teneurs de registres auprès desquels le bénéficiaire a un compte ;*
- L'identité et l'adresse de l'ensemble des établissements habilités pour les activités de conservation ou d'administration d'instruments financiers, gérant des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées par le salarié dans le cadre d'un dispositif d'épargne salariale.*
- Les modalités de prise en charge des frais de tenue de compte.*

*Le salarié quittant l'entreprise doit préciser l'adresse à laquelle devront être envoyées les sommes qui lui sont dues. En cas de changement d'adresse, il appartient au bénéficiaire d'en informer l'entreprise en temps utile.*

---

*Lorsqu'un salarié ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les droits auxquels il peut prétendre sont conservés dans le PEI et tenus à sa disposition jusqu'au terme du délai et dans les conditions fixées par la législation en vigueur.*

*En cas de décès d'un salarié bénéficiaire, l'entreprise dans laquelle il est employé informe les ayants droit de l'existence des droits acquis, à charge pour les ayants droit d'en demander la liquidation avant le premier jour du septième mois suivant le décès, délai au-delà duquel cesse le régime fiscal d'exonération des plus-values de cession.*

## **Article 11**

### ***Durée de blocage et cas de déblocage anticipé***

#### **11-1**

##### ***Durée de blocage***

*Les sommes provenant du versement de la participation et de l'intéressement ainsi que des versements volontaires (ainsi que de l'abondement éventuel) sont disponibles à l'expiration d'un délai de 5 ans courant à compter du premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel les droits sont nés.*

#### **11-2**

##### ***Cas de déblocage anticipé***

*Les sommes placées dans le PEI peuvent exceptionnellement être remboursées avant l'expiration du délai défini ci-dessus dans les cas suivants conformément à l'article R. 3324-22 du code du travail :*

- 1. Mariage ou conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'intéressé ;*
- 2. Naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption, dès lors que le foyer compte déjà au moins 2 enfants à sa charge ;*
- 3. Divorce, séparation ou dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé ;*
- 4. Violences commises contre l'intéressé par son conjoint, son concubin ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ou son ancien conjoint, concubin ou partenaire lorsqu'une ordonnance de protection a été délivrée ou que les faits donnent lieu à une alternative aux poursuites, à une composition pénale, à l'ouverture d'une information par le procureur de la République, à la saisine du tribunal correctionnel par ce dernier ou par le juge d'instruction, ou une mise en examen ou à une condamnation pénale même non définitive ;*
- 5. Invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2<sup>o</sup> et 3<sup>o</sup> de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou est reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;*
- 6. Décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. En cas de décès de l'intéressé, il appartient à ses ayants droit de demander la liquidation de ses droits. Dans ce cas, les dispositions du 4 du III de l'article 150-O-A du code général des impôts cessent d'être applicables à l'expiration des délais fixés par l'article 641 du même code ;*
- 7. Rupture du contrat de travail, cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, fin du mandat social, perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ;*
- 8. Affectation des sommes épargnées à la création ou reprise, par l'intéressé, ses enfants, son conjoint ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 5141-2 du code du travail, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production ;*
- 9. Affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 111-2 du code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;*
- 10. Affectation des sommes épargnées aux travaux de rénovation énergétique de la résidence principale mentionnés aux articles D. 319-16 et D. 319-17 du code de la construction et de l'habitation ;*
- 11. Situation de surendettement de l'intéressé définie à l'article L. 711-1 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.*
- 12. L'activité de proche aidant exercée par l'intéressé, son conjoint ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité auprès d'un proche tel que défini aux articles L. 3142-16 et L. 3142-17 du code du travail ;*



**13. L'achat d'un véhicule ou d'un cycle répondant aux conditions de motorisation électrique ou à hydrogène tels que définis au 11° dudit article R. 3324-22 du code du travail.**

Toute modification ultérieure des cas de déblocage anticipé par voie légale ou réglementaire s'applique automatiquement.

La demande de déblocage anticipé doit être présentée dans un délai de 6 mois à compter de la survenance du fait générateur, sauf dans le cas de cessation du contrat de travail, décès du conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité, invalidité, violences conjugales, surendettement, où elle peut intervenir à tout moment. La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du salarié, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

Le jugement arrêtant un plan de cession totale de l'entreprise ou le jugement ouvrant ou prononçant la liquidation judiciaire de l'entreprise rend immédiatement exigibles les droits à participation non échus en application des articles L. 621-94 et L. 622-22 du code du commerce et de l'article L. 3253-12 du code du travail.

La demande de remboursement, accompagnée, le cas échéant, des pièces nécessaires pour justifier le déblocage anticipé de l'épargne, est adressée à la société chargée de la tenue du registre des comptes individuels des bénéficiaires.

## **Article 12**

### **Retrait des fonds**

Les parts du FCPE devenues disponibles à l'issue du délai d'indisponibilité ou à l'occasion d'un cas permettant la levée de ladite indisponibilité peuvent être remboursées aux bénéficiaires sur leur demande.

La demande est adressée à l'établissement teneur du registre des comptes individuels désigné à l'article 6.3 ci-avant.

Les porteurs de parts qui ne demandent pas le remboursement de leurs parts au terme du délai d'indisponibilité conservent leurs avoirs dans le PEI.

## **Article 13**

### **Dispositions conventionnelles - durée d'application en entreprise**

L'adhésion de l'entreprise est à durée indéterminée. Toute résiliation ou modification s'effectuera dans les mêmes conditions que l'adhésion évoquée à l'article 2 ci-dessus.

En cas de résiliation ou dénonciation d'adhésion, l'épargne constituée continuera d'être gérée dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

### **Appendice A La section 3 - Critères de choix et liste des formules de placement**

Les signataires de l'accord conviennent de proposer une offre de gestion labellisée par le Comité Intersyndical de l'Épargne Salariale, assurant ainsi aux épargnants :

- des supports de placement répondant aux critères de l'investissement socialement responsable : ESG, s'est à dire Environnementaux, Sociaux et sociétaux et de Gouvernance ;
- une place majoritaire accordée aux salariés au sein du conseil de surveillance du fonds ;
- un très bon rapport qualité-prix.

Le tableau de synthèse ci-dessous présente les principales caractéristiques des FCPE constituant le PEI. Toutefois, leurs compositions et stratégies d'investissement précises sont présentées dans leurs Documents d'Information Clés (DIC en annexe) et leurs règlements, documents disponibles et mis régulièrement à jour sur le site internet de la société de gestion.

FCPE	Principales caractéristiques - Indicateurs de référence	Stratégie	Indicateur rendement/risque	Durée de placement minimum conseillée
AMUNDI Label Monétaire ESR - F	100 % monétaire	Sécuriser son portefeuille	1	1 jour à 3 mois
AMUNDI Label Obligataire ESR - F	100 % obligations	Privilégier la prudence tout en cherchant un minimum de rendement	3	3 ans
AMUNDI Label Prudence ESR - F	75 % obligations 25 % actions	Privilégier la prudence tout en cherchant un minimum de rendement	3	3 ans
AMUNDI Label Équilibre ESR - F	50 % obligations 50 % actions	Allier performance et sécurité	3	5 ans

FCPE	Principales caractéristiques - Indicateurs de référence	Stratégie	Indicateur rendement/risque	Durée de placement minimum conseillée
AMUNDI Label Équilibre Solidaire ESR - F	Fonds non benchmarké : 5 à 10 % de titres solidaires, Produits de taux (entre 30 % à 60 %) Actions (entre 40 % et 70 %)	Allier performance et sécurité tout en contribuant au financement d'entreprises solidaires d'utilité sociale	3	5 ans
AMUNDI Label Dynamique ESR - F	25 % obligations 75 % actions	Privilégier la performance	4	5 ans

#### Glossaire à titre d'information :

**FCPE :** Fonds Communs de Placement d'Entreprise. Instrument financier destiné à recueillir l'épargne salariale. C'est une copropriété de valeurs mobilières (actions, obligations, liquidités) dont chaque salarié est détenteur de parts.

**Indicateurs de référence (ou benchmark) :** les fonds sont investis en actions / obligations (produits de taux) et valeurs monétaires selon des proportions définies par leurs règlements pour viser un couple rendement/risque déterminé. Pour cela, les gérants prennent en référence des indices de performances ou benchmarks.

**Monétaire :** l'indice de référence des valeurs monétaires est généralement l'EONIA capitalisé (Euro Over Night Index Average) remplacé depuis 2021 par l'indice ESTER (Euro Short-Term Rate) : il exprime le taux du marché monétaire euro au jour le jour et représente la moyenne des transactions réalisées sur le marché monétaire de l'euro pratiquées par un panel de banques internationales. Son évolution dépend de la politique monétaire de la Banque Centrale Européenne. Les valeurs monétaires présentent un risque très faible mais en contrepartie leur rendement est très faible voire nul ou négatif.

**Actions :** Titres de propriété d'entreprises. Les fonds investissent leurs poches actions en moyenne moitié sur la zone euro et moitié en actions internationales. Une action rapporte un dividende. Actifs considérés comme risqués.

**Obligations :** produits de taux, titres de créances d'État ou privés émis pour une durée déterminée (emprunts) et qui rapporte un intérêt fixé à l'avance. Actifs considérés comme moins risqués que les actions.

**Indicateur de rendement/risque (Indicateur synthétique de risque et de rendement) :** échelle réglementaire définie par un règlement européen correspondant à des niveaux de couples rendement/risque, allant de 1 à 7. Le niveau 1 signifie un risque faible et un rendement faible, le niveau 7 un risque élevé et un rendement potentiellement plus élevé. Cet indicateur est fixé essentiellement en fonction de la volatilité du fonds.

Les FCPE Amundi Monétaire et Amundi Obligataire sont considérés, au sens de l'Arrêté du 7 août 2019, comme étant des actifs à faible risque (indicateur inférieur ou égal à 3).

**Durée de placement recommandée :** durée recommandée pour avoir une probabilité forte de plus-value ou d'absence de perte. Cette durée présentée dans les DICI ne tient pas compte de la durée de blocage légale (pour rappel de 5 ans sur le PEI ou, sur le PERCOL-I, jusqu'à la liquidation de la retraite ou une autre date indiquée par le titulaire.

<p>Document unilatéral d'adhésion au PEI De la CCN du Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (IDCC : 2216) Entreprise de moins de 50 salariés</p>
<p>Raison sociale : N° SIRET : Code NAF : Effectif salariés : Adresse du siège social : Représentant légal : Qualité : Téléphone fixe : E-mail :</p>
<p>L'entreprise adhère au PEI de branche à compter du : (le cas échéant, adhésion conjointe à l'accord de participation ou d'intéressement de branche, ainsi que de PERCOL-I : dans ce cas, joindre le document d'adhésion correspondant)</p> <p>Parmi les options spécifiques proposées dans l'accord, l'entreprise choisit (cocher les cases des options choisies) :</p> <p>Condition d'ancienneté requise (article 3 de l'accord) : — 3 mois, — 2 mois, — 1 mois, — aucune ancienneté minimale.</p>

<p align="center"><i>Document unilatéral d'adhésion au PEI</i>  <i>De la CCN du Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (IDCC : 2216)</i>  <i>Entreprise de moins de 50 salariés</i></p>
<p align="center"><i>Lieu, Date, qualité et signature du représentant légal :</i></p>
<p><i>Ce document d'adhésion est déposé sur la plateforme de téléprocédure nationale du Ministère du travail <a href="http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr">www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr</a>, dans les conditions précisées à l'article 2 de l'accord.</i>  <i>Document unilatéral d'adhésion PEI de branche</i></p>

<p align="center"><i>Modèle de Document d'adhésion au PEI de la CCN du Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (IDCC : 2216)</i>  <i>Entreprise de 50 salariés et plus, ou entreprises de moins de 50 salariés ayant fait le choix d'options ne permettant pas d'adhérer selon la procédure simplifiée</i></p>		
<p align="center"> <i>Raison sociale :</i>  <i>N° SIRET :</i>  <i>Code NAF : Effectif salariés :</i>  <i>Adresse du siège social :</i>  <i>Représentant légal :</i>  <i>Qualité :</i>  <i>Téléphone fixe :</i>  <i>E-mail :</i> </p>		
<p align="center"> <i>L'entreprise adhère à l'accords de branche à compter du :</i>  <i>(le cas échéant, adhésion conjointe à l'accord de participation ou d'intéressement de branche ainsi que du PERCOL-I : dans ce cas, joindre les documents d'adhésion correspondant)</i>  <i>Parmi les options proposées dans l'accord, l'entreprise choisit (cocher les cases des options choisies) :</i>  <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Condition d'ancienneté requise (article 3 de l'accord) : — 3 mois, — 2 mois, — 1 mois, — aucune.</i></li> <li>• <i>Versement d'un abondement (article 5.2) : — oui, — non</i></li> </ul> <i>Sommes abondées : — Participation, — Intéressement, — Versements volontaires</i> </p>		
<i>Tranches de versements</i>	<i>Taux d'abondement, entre 10 % et 300 % des versements des salariés</i>	<i>Plafond d'abondement entre 100 € et 8 % du PASS</i>
<p align="center"> <i>L'adhésion est réalisée selon la modalité suivante (article 3 de l'accord) :</i>  <i>— Par accord d'adhésion conclu avec des délégués syndicaux</i>  <i>— Par accord d'adhésion conclu avec des salariés mandatés</i>  <i>— Par accord d'adhésion conclu au sein du CSE</i>  <i>— Par ratification aux 2/3 des salariés du projet d'adhésion présenté par l'employeur et demandé conjointement (adjointre le recueil des signatures des salariés en cas de ratification aux 2/3 et demande conjointe organisation syndicale représentative ou CSE)</i>  <i>Date, lieu, qualité et signature des parties : À le</i>  <i>Pour l'entreprise :</i>  <i>Pour les représentants des salariés :</i> </p>		
<p align="center"> <i>Ce document d'adhésion est déposé sur la plateforme de téléprocédure nationale du Ministère du travail <a href="http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr">www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr</a>, dans les conditions précisées à l'article 2 de l'accord.</i>  <i>Modèle document commun d'adhésion PEI de branche</i> </p>		

## Section IV

### **Plan d'épargne retraite d'entreprise collectif interentreprises (PERCOL-I) de la branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire**

#### **Préambule**

La présente section a pour objet de favoriser l'épargne salariale, dans le cadre du dispositif de «Plan d'Épargne Retraite d'entreprise Collectif» Interentreprises (dit PERCOL-I). Ce PERCOL-I permet aux salariés des entreprises adhérentes de se constituer une épargne en vue de la retraite tout en bénéficiant des avantages sociaux et fiscaux attachés à cette épargne collective de long terme.

Défini aux articles L. 224.9 et suivants du code monétaire et financier, il se substitue au PERCO-I de branche conformément aux dispositions de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et à la transformation

---

des entreprises dite «PACTE», de l'ordonnance n° 2019-766 du 24 juillet 2019 portant réforme de l'épargne retraite, du décret n° 2019-807 du 30 juillet 2019 et de l'arrêté du 7 août 2019 portant application de la réforme de l'épargne retraite, ainsi des autres textes législatifs et réglementaires afférents, dont la loi n° 2020-1525 du 7 décembre 2020 d'accélération et de simplification de l'action publique dite «ASAP».

Il peut être associé à un plan d'épargne interentreprises (PEI), qui fait l'objet de la section III de la présente annexe VI.

### **Article 1** **Objet - Champ d'application**

La présente section a pour objet de mettre un accord de «Plan d'Épargne Retraite d'Entreprise Collectif» interentreprises de branche dit «PERCOL-I» à disposition des entreprises souhaitant y adhérer, le cas échéant en lien avec l'application des dispositifs d'intéressement et/ou de participation proposés aux sections I et II de la présente annexe ou avec des dispositifs qui leurs sont propres.

Le présent Plan d'Épargne Retraite d'Entreprise Collectif Interentreprises est ouvert à toutes les entreprises qui appliquent la présente Convention collective du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire. En cas de mise en cause de cette application, il est procédé à l'adaptation des dispositions applicables dans les conditions prévues par le code du travail.

### **Article 2** **Modalités d'adhésion des entreprises au plan**

- Les entreprises de moins de 50 salariés peuvent adhérer unilatéralement de manière simplifiée au présent plan, par l'envoi à l'établissement teneur de compte du document unilatéral d'adhésion annexé au présent accord ; l'accès à certaines options du PERCOL-I n'est toutefois pas compatible avec la procédure simplifiée et nécessite le recours aux modalités prévues pour les entreprises de 50 salariés et plus ; ces options sont identifiées au sein des articles ci-après.

- Les entreprises 50 salariés et plus ne peuvent adhérer au plan qu'en concluant un accord avec leurs représentants du personnel conformément aux dispositions légales en vigueur, à savoir :

- Par accord conclu avec des délégués syndicaux ou des représentants mandatés par les organisations syndicales représentatives,

- Ou par accord conclu au sein du comité social et économique (CSE),

- Ou par ratification à la majorité des 2/3 des salariés du projet d'accord d'adhésion présenté par l'employeur. S'il existe dans l'entreprise une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ou un comité social et économique, la ratification est alors demandée conjointement par l'employeur et une ou plusieurs de ces organisations ou ce comité.

L'entreprise informe ensuite l'établissement teneur de compte de cette adhésion. Un modèle de formulaire d'adhésion est proposé ci-après afin de faciliter cette démarche.

- Les documents d'adhésion annexés à la présente section permettent également à l'entreprise d'exprimer ses choix lorsque le présent accord propose différentes options.

- Dans tous les cas, l'entreprise qui adhère au plan est légalement tenue, pour bénéficier elle-même et faire bénéficier ses salariés des exonérations sociales et fiscales attachées au PERCOL-I, d'en informer la Direction régionale de l'économie de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) dont elle relève, notamment par la déclaration sur la plateforme TéléAccords du Ministère du Travail et de l'Emploi, après en avoir informé ses représentants du personnel s'ils existent, et ses salariés. L'accord doit également être déposé auprès du greffe du tribunal du conseil de prud'hommes compétent.

- Toute entreprise qui déciderait de dénoncer son adhésion au PEI de branche le ferait selon les mêmes formes que pour son adhésion.

### **Article 3** **Titulaires**

Tous les salariés des entreprises adhérentes au présent dispositif peuvent bénéficier du PERCOL-I à condition de compter au moins 3 mois d'ancienneté dans leur entreprise à la date du premier versement. Conformément à l'article L. 3342-1 du code du travail et par dérogation à l'article 3-13-1 de la présente Convention collective, cette ancienneté prend en compte tous les contrats exécutés au cours de la période de calcul et des douze mois qui la précèdent.

L'entreprise peut toutefois choisir d'appliquer d'autres conditions d'ancienneté parmi les seuils suivants :

- 2 mois d'ancienneté,

- 1 mois d'ancienneté,

---

- Aucune ancienneté requise.

L'adhésion individuelle du salarié au PERCOL-I est ensuite libre : tout premier versement du salarié vaut adhésion de sa part et acceptation du règlement du présent Plan.

Conformément aux dispositions de l'article L. 3332-2 du code du travail et dans les conditions prévues par cet article, dans les entreprises dont l'effectif habituel comprend au moins 1 salarié et moins de 250 salariés, les chefs de ces entreprises ainsi que leurs conjoints ou leurs partenaires liés par un pacte civil de solidarité s'ils ont le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé, ou s'il s'agit de sociétés, leurs présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, peuvent également bénéficier du plan sous réserve du respect de la condition d'ancienneté visée ci-avant.

*Dispositions concernant les anciens salariés*

Les salariés dont le contrat de travail est rompu ou arrivé à terme pour une autre raison que la retraite ou pré-retraite peuvent rester adhérents au plan et continuer à y effectuer des versements sauf s'ils ont accès à un Plan d'Épargne Retraite d'Entreprise Collectif dans la nouvelle entreprise qui les emploie. Il est précisé que les transferts d'avoirs du présent PERCOL-I ne peuvent légalement s'effectuer que vers un PERCOL (ou PERECO, relevant du code monétaire et financier conformément aux dispositions issues de la loi PACTE du 22 mai 2019 et non un PERCO relevant du code du travail).

Les anciens salariés ayant quitté leur entreprise à la suite d'un départ en retraite ou préretraite peuvent continuer à effectuer des versements au plan à la condition toutefois d'avoir effectué au moins un versement avant la rupture de leur contrat de travail et de ne pas avoir demandé le déblocage de la totalité de leurs avoirs. En outre, lorsque le versement de la participation et/ou de l'intéressement dû au titre de la dernière période d'activité du salarié intervient après son départ de l'entreprise, le salarié peut affecter au plan cette participation et/ou cet intéressement.

#### **Article 4** **Alimentation du PERCOL-I**

##### **4-1** **Versements des titulaires**

###### **4-1.1** **Versements volontaires des titulaires**

Les titulaires pourront effectuer des versements volontaires ponctuels ou programmés, selon tous moyens mis à leur disposition par le teneur de comptes : chèque, prélèvement sur leur compte selon la périodicité qu'ils auront choisie ou par carte bancaire.

Tout versement volontaire au présent PERCOL-I doit être d'un minimum de 15 €.

En l'état actuel de la législation, sauf demande expresse du bénéficiaire, les versements volontaires sont déductibles du revenu net imposable à l'impôt sur le revenu, dans le cadre des limites définies par le code général des impôts. L'éventuelle demande de non-déductibilité des versements doit être effectuée par le titulaire lors de chaque versement.

###### **4-1.2** **Intéressement**

Le PERCOL-I peut être alimenté par les sommes perçues par les salariés en application de l'accord d'intéressement en vigueur dans l'entreprise.

###### **4-1.3** **Participation**

Le PERCOL-I peut être alimenté par les sommes perçues par les salariés en application de l'accord de participation en vigueur dans leur entreprise

Il est rappelé qu'en l'état de la législation à la date de conclusion du présent accord, la quote-part de la prime de participation versée par défaut au PERCOL-I, en absence de choix explicite du bénéficiaire lors de son attribution, peut faire l'objet d'une demande de rachat à la demande dudit bénéficiaire dans le délai d'un mois à compter de la notification de son affectation au PERCOL-I. Les droits correspondants sont alors valorisés à la date de la demande de rachat par le titulaire.

###### **4-1.4** **Compte épargne-temps**

Le transfert de droits inscrits à un compte épargne-temps sur le PERCOL-I constitue un versement volontaire et s'effectue dans les conditions et selon les modalités fixées par la loi et les règlements en vigueur à la date du transfert.

---

Cependant, ces droits transférés sur le PERCOL-I bénéficient d'une exonération d'impôt et d'une exonération partielle de cotisations sociales à hauteur de 10 jours par an. En l'absence de CET, le titulaire peut affecter au PERCOL-I dans les mêmes conditions les sommes correspondant à ses jours de repos non pris dans la limite de 10 jours par an (s'il s'agit de congés payés, seuls les jours au-delà de 24 jours ouvrables peuvent être affectés au PERCOL-I).

#### **4-1.5**

##### **Transferts en provenance d'un autre plan**

Les sommes affectées à un PERCO (relevant de l'article L. 3334-1 du code du travail) ou un PERCOL (ou un Plan d'Épargne Retraite (PER) relevant de l'article L. 224-1 du code monétaire et financier) peuvent être transférées dans le présent PERCOL-I conformément aux dispositions de l'article L. 224-40 du code monétaire et financier.

Les sommes provenant d'un autre PER et qui sont issues de versements obligatoires peuvent être affectées au présent PERCOL-I conformément aux dispositions de l'article L. 224-40 du code monétaire et financier.

Il en serait de même pour toute somme en provenance de plans d'épargne que la législation permettrait d'affecter au présent PERCOL-I.

#### **4-2**

##### **Versements complémentaires des employeurs (abondement)**

#### **4-2.1**

##### **Abondement minimum obligatoire**

Afin de faciliter la constitution de l'épargne collective, les employeurs prennent en charge les frais de tenue des comptes individuels des salariés conformément aux dispositions précisées à l'article 8-1 ci-après.

#### **4-2.2**

##### **Abondement complémentaire facultatif**

###### **a) Règles générales**

Les employeurs peuvent également ajouter aux sommes versées par les salariés des versements complémentaires de l'entreprise, appelés abondements.

En application de l'article L. 3332-11 du code du travail, les sommes versées au titre de l'abondement par une ou plusieurs entreprises sont limitées annuellement à 16 % du plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur sans pouvoir excéder le triple de la contribution du bénéficiaire.

Conformément aux dispositions légales, l'abondement ne peut se substituer à aucun des éléments de rémunération au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, en vigueur dans l'entreprise au moment de la mise en place du plan, ou devenant obligatoires ensuite. Les modalités d'abondement sont collectives et ne peuvent être individualisées.

Les versements complémentaires de l'employeur sont assujettis à la contribution sociale généralisée (CSG) et à la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) et, selon l'effectif de l'entreprise, au forfait social. En l'état actuel de la législation à la signature de l'accord, l'abondement n'est pas imposable.

Les abondements sont versés concomitamment aux versements des salariés. Aucun abondement ne sera versé aux anciens salariés ayant quitté leur entreprise (sauf départ en retraite au cours de l'exercice ayant généré des droits à participation ou à intéressement collectif).

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés qui adhèrent de manière unilatérale :

Au regard de la multiplicité des formules d'abondement possible, les entreprises de moins de 50 salariés qui adhèrent au PERCOL-I de manière simplifiée au moyen du document unilatéral d'adhésion ne se voient pas proposer de formules d'abondement dans ledit document. Si elles désirent procéder à des versements complémentaires autres que les frais de tenue de compte, leur adhésion au présent PERCOL-I doit prendre la même forme que pour les entreprises de 50 salariés et plus.

###### **b) Modalités d'abondement**

L'entreprise qui décide de procéder à un abondement précise quels versements affectés au plan en bénéficient : les versements volontaires et / ou la participation aux résultats et / ou l'intéressement collectif.

L'entreprise détermine le taux d'abondement et son plafond selon les modalités ci-dessous ; la formule choisie peut être modifiée, au maximum chaque année, sans rétroactivité, par avenant conclu et déposé selon les mêmes formes que l'accord lui-même. Toute modification de la formule d'abondement doit également être immédiatement portée à la connaissance des bénéficiaires.

###### **• Formule d'abondement uniforme :**

L'entreprise peut opter pour une formule consistant en un taux unique et un seul plafond :

---

- Application d'un taux d'abondement unique, d'au moins 10 % des versements des bénéficiaires (et dans la limite du plafond légal de 300 %) ;

- Plafond maximum d'abondement uniforme, d'au minimum 100 € (et dans la limite légale de 16 % du plafond annuel de sécurité sociale - PASS).

Exemple : abondement de 50 % des versements volontaires, de la participation et de l'intéressement placés, plafonné annuellement à 500 €.

• Formule d'abondement avec un taux différencié :

L'entreprise peut aussi appliquer une formule de taux et de plafonds d'abondement différenciés par tranches de versements, en retenant deux taux différents et deux plafonds différents, de manière soit à valoriser les premières tranches de versement, soit à valoriser les suivantes.

Exemple : abondement de 50 % pour les premiers 200 € de versés et de 20 % au-delà ; ou abondement de 30 % jusqu'à 200 € et de 75 % au-delà. Chaque taux doit être au minimum de 10 % du versement du bénéficiaire (dans le respect de la limite légale de 300 %) et le plafond d'abondement ne peut être inférieur à 100 € (ni supérieur à 16 % du PASS).

#### **4-2.3**

##### **Abondement unilatéral de l'employeur**

Par ailleurs, l'entreprise peut décider, même en l'absence de versement du salarié, d'effectuer un abondement unilatéral sous réserve d'une attribution uniforme à l'ensemble des salariés dans les conditions définies par la législation en vigueur.

Cet abondement peut être réalisé au choix de l'entreprise soit sous forme d'abondement initial soit selon une périodicité annuelle ou infra-annuelle. Il est effectué dans la limite de 2 % du plafond annuel de la sécurité sociale.

Il se cumule avec les autres abondements de l'entreprise au regard des plafonds définis par la législation en vigueur tel que rappelé à l'article 4-2.2 a) ci-dessus.

#### **4-3**

##### **Versements obligatoires**

Si l'entreprise a mis en place ou met en place des versements obligatoires employeur et salariés, notamment par un plan d'épargne retraite obligatoire (PERO), ceux-ci peuvent être affectés au présent PERCOL-I dans les conditions définies au premier alinéa de l'article L. 224-27 du code monétaire et financier. Les versements obligatoires ne peuvent pas bénéficier de l'abondement ou du versement complémentaire facultatif de l'entreprise défini ci-dessus à l'article 4.2 du présent article.

#### **Article 5**

##### **Gestion des sommes collectées**

#### **5-1**

##### **Supports de placement**

Les versements des titulaires et les versements complémentaires éventuels de l'entreprise sont employés, au choix du titulaire, à la souscription de parts et de fractions de part d'un ou de plusieurs des fonds communs de placement d'entreprise (FCPE) suivants :

- FCPE AMUNDI Label Monétaire ESR - F

- FCPE AMUNDI Label Obligataire ESR - F

- FCPE AMUNDI Label Prudence ESR - F

- FCPE AMUNDI Label Équilibre Solidaire ESR - F

- FCPE AMUNDI Label Équilibre ESR - F

- FCPE AMUNDI Label Dynamique ESR - F

- FCPE AMUNDI Convictions ESR - F

Le FCPE Label Équilibre Solidaire ESR, conformément aux dispositions légales et réglementaires, est composé entre 5 % et 10 % de son actif d'investissements en titres d'entreprises solidaires d'utilité sociale (ESUS). Le présent plan permet aux salariés bénéficiaires d'affecter leurs placements sur des fonds conformément à l'article L. 224-3 du code monétaire et financier tel qu'issu de la loi du 29 novembre 2023.

Le présent plan comporte en appendice un tableau de synthèse des principales caractéristiques de chaque FCPE et en annexe les documents d'information clés de chaque FCPE (DIC).

---

## 5-2

### **Modalités de gestion des choix de placement**

*Les titulaires ont le choix entre deux modes de gestion : la gestion libre ou la gestion pilotée.*

*À défaut de choix exprimé du bénéficiaire, notamment lors de l'affectation des primes de participation, ces sommes sont versées dans le mode de gestion pilotée tel que défini ci-après, à savoir selon le profil d'investissement «Équilibré horizon retraite».*

#### 5-2.1

##### **Gestion libre**

*Quelle que soit l'origine des sommes investies dans le présent PERCOL-I, chaque bénéficiaire choisit lui-même sa propre allocation d'actifs parmi les FCPE mentionnés à l'article 5.1 ci-avant. Il peut, à tout moment, modifier l'affectation de ses avoirs, étant précisé que ces opérations d'arbitrage sont sans incidence sur le délai d'indisponibilité et n'ouvrent pas droit à un nouvel abondement éventuel. Le bénéficiaire peut aussi décider de modifier le mode de gestion de ses avoirs en demandant le passage en gestion pilotée.*

#### 5-2.2

##### **Gestion pilotée**

*Quelle que soit l'origine des sommes investies, le titulaire peut choisir la gestion pilotée. La technique de gestion pilotée est une technique d'allocation automatisée entre les fonds mentionnés ci-après, permettant de réduire progressivement les risques financiers en fonction de l'horizon de placement retenu par le bénéficiaire.*

*Les fonds constituant la grille de désensibilisation en gestion pilotée sont les suivants :*

- FCPE AMUNDI Label Monétaire ESR - F,*
- FCPE AMUNDI Label Obligataire ESR - F,*
- FCPE AMUNDI Convictions ESR - F.*

*Dans la gestion pilotée, le bénéficiaire donne l'ordre au teneur de compte d'effectuer les arbitrages de placement en son nom et pour son compte. Cette formule d'allocation vise à privilégier le compartiment le plus sécuritaire au fur et à mesure du rapprochement de la date d'échéance. En absence de date de sortie prévisionnelle indiquée par le bénéficiaire, l'horizon de placement et donc de sortie du plan est l'âge légal de départ à la retraite.*

*Conformément à l'arrêté du 7 août 2019 en son article 1, et notamment pour l'affectation des sommes issues de la participation en absence de choix express des titulaires, le profil d'investissement retenu pour appliquer le mode de gestion pilotée est le mode de gestion qualifié de «Équilibré horizon retraite».*

*Dans ce mode et ce profil de gestion, la part des actifs présentant un profil d'investissement à faible risque est au minimum égale à :*

- 20 % de l'encours du plan, à partir de 10 ans avant la date de liquidation envisagée par le titulaire ;*
- 50 % de l'encours du plan, à partir de 5 ans avant la date de liquidation envisagée par le titulaire ;*
- 70 % de l'encours du plan, à partir de 2 ans avant la date de liquidation envisagée par le titulaire.*

*Ces seuils s'apprécient au moment de la réallocation des avoirs par le gestionnaire, qui intervient au minimum une fois par semestre.*

*La grille définie selon le profil «Équilibré horizon retraite» est annexée au présent plan.*

*L'allocation d'actifs en gestion pilotée est investie au moins à 10 % en titres éligibles au PEA-PME conformément aux dispositions des articles L. 137-16 et D. 137-1 du code de la sécurité sociale.*

## 5-3

### **Frais des opérations**

*Les frais se rapportant aux opérations visées aux articles ci-dessus sont supportés par les porteurs de parts concernés.*

## 5-4

### **Emploi des revenus**

*Les revenus et produits des portefeuilles constitués en application du présent accord sont obligatoirement réinvestis dans le plan ayant généré ces revenus et produits.*



---

## **Article 6** **Organismes désignés pour la gestion du plan**

### **6-1** **Société de gestion**

*La société de gestion des fonds communs de placement multi-entreprises précités est la société AMUNDI Asset Management, société par actions simplifiée au capital de 1 143 615 555 €, dont le siège social est 91/93, boulevard Pasteur, 75015 Paris, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Paris sous le numéro 437 574 452. AMUNDI Asset Management est une société de gestion de portefeuille agréée par l'Autorité des marchés financiers sous le numéro GP 04000036.*

### **6-2** **Dépositaire**

*Le dépositaire des fonds est la société CACEIS BANK, société anonyme au capital de 1 273 376 994 € dont le siège social est 1-3, place Valhubert, 75013 Paris, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Paris sous le numéro 692 024 722.*

### **6-3** **Teneur du registre des comptes individuels des titulaires**

*L'établissement teneur du registre des comptes administratifs des titulaires se substitue aux entreprises adhérentes au présent accord quant à la tenue du registre des comptes administratifs ouverts au nom de chaque adhérent retraçant les sommes affectées aux plans. La tenue du registre des comptes administratifs ouverts au nom de chaque bénéficiaire est assurée par AMUNDI ESR, société anonyme au capital de 24 000 000 €, dont le siège social est 90 boulevard Pasteur, 75015 Paris, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Paris sous le numéro 433 221 074, et dont l'adresse postale est TSA 90206, 26956 Valence Cedex 9.*

## **Article 7** **Conseils de surveillance des fonds communs de placement multi-entreprises**

*Les conseils de surveillance des FCPE multientreprises visés à l'article 5-1 ci-avant sont organisés conformément à leurs règlements (DICI et extrait en appendice) et en application de l'article L. 214-164 du code monétaire et financier.*

### **7-1** **Composition des conseils de surveillance**

*Au titre du présent PERCOL-I de branche, les salariés porteurs de parts et les employeurs sont représentés au sein des conseils de surveillance desdits FCPE multientreprises conformément à leurs règlements.*

*Les organisations syndicales signataires du présent accord peuvent participer en qualité d'auditeurs libres aux réunions annuelles des Conseils de surveillance des FCPE constituant le présent PERCOL-I. À cette fin, elles désigneront un représentant membre de la commission de suivi mentionnée ci-après.*

### **7-2** **Missions et fonctionnement des conseils de surveillance**

*Les missions et le fonctionnement des conseils de surveillance sont définis dans les règlements des FCPE constituant le PERCOL-I.*

## **Article 8** **Prise en charge des frais de fonctionnement**

### **8-1** **Frais de tenue des comptes individuels**

*Les frais de tenue du registre et des comptes administratifs des titulaires sont à la charge des employeurs. Ces frais leur sont facturés à raison du nombre de leurs salariés qui sont adhérents au PERCOL-I.*

*En cas de départ du salarié de l'entreprise, ces frais cessent d'être à la charge de l'entreprise pour être supportés par le titulaire concerné par prélèvement sur ses avoirs. En cas de liquidation d'une entreprise, les frais de tenue de compte dus postérieurement à la liquidation sont mis à la charge des titulaires.*

### **8-2** **Frais de gestion des fonds commun de placement multi-entreprises**

*Le total des frais sur encours (frais de gestion financière, de gestion administrative et comptable, de conservation...), ainsi que les frais indirects sont prélevés sur les actifs des fonds. Les commissions de souscription sur les versements aux fonds sont supportées par les titulaires.*

---

## **Article 9**

### **Information des titulaires**

*Les salariés des entreprises adhérentes sont informés du contenu de la présente section par tous moyens. Tout nouvel embauché recevra un livret d'épargne salariale présentant le dispositif conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.*

*Un document d'information sur les modalités de fonctionnement du PERCOL-I est également remis à tout bénéficiaire.*

*Le gestionnaire du plan communique à chaque titulaire, au moins une fois par an, les informations prévues à aux articles L. 224-7 et R. 224-2 du Code monétaire et financier, soit notamment la valeur de ses droits en cours de constitution au 31 décembre de l'année précédente, ainsi que l'évolution de cette valeur depuis l'ouverture du plan et au cours de l'année précédente, le montant des opérations effectuées depuis l'ouverture du plan, les frais de toute nature prélevés sur le plan au cours de l'année précédente ainsi que le total de ces frais exprimés en euros, la valeur de transfert du plan d'épargne retraite au 31 décembre de l'année précédente ainsi que des conditions dans lesquelles le titulaire peut demander le transfert vers un autre plan d'épargne retraite et les frais afférents, pour chaque actif du plan, la performance annuelle avec et sans frais, les frais annuels prélevés, la performance de la gestion pilotée au cours de l'année précédente et depuis l'ouverture du plan, les modalités de disponibilité de l'épargne.*

*Six mois avant la cinquième année précédant l'échéance du plan, (date de liquidation de la retraite du titulaire ou atteinte de l'âge légal de départ à la retraite), le gestionnaire du plan informe le titulaire de sa possibilité d'interroger par tout moyen le gestionnaire du plan afin de s'informer sur ses droits et les modalités de restitution de son épargne et de confirmer le cas échéant le rythme de réduction des risques financiers dans le cadre de la gestion pilotée de ses avoirs.*

*Les différentes informations et documents rappelés au présent article peuvent être transmis aux bénéficiaires, sauf refus de leur part, par voie dématérialisée. De manière générale, le délégataire de gestion désigné par la branche à l'article 6 ci-avant assure la communication des informations prévues par la législation auprès des bénéficiaires du Plan.*

## **Article 10**

### **Départ d'un salarié**

*Le salarié qui quitte l'entreprise reçoit un état récapitulatif, à insérer dans un livret d'épargne salariale qui lui est remis par le premier employeur qu'il quitte, aux fins de faciliter le suivi ou le transfert de ses avoirs. Cet état peut être communiqué sous forme dématérialisée sauf refus du salarié.*

*L'état récapitulatif comporte :*

- L'identification du titulaire ;*
- La description de ses avoirs acquis ou transférés dans l'entreprise par accord de participation et plans d'épargne dans lesquels il a effectué des versements avec mention, le cas échéant, des dates auxquelles ces avoirs sont disponibles ; une information sur la prise en charge des frais de tenue de compte à la charge des anciens salariés ;*
- L'identité et l'adresse des teneurs de registres auprès desquels le bénéficiaire a un compte ;*
- L'identité et l'adresse de l'ensemble des établissements habilités pour les activités de conservation ou d'administration d'instruments financiers, gérant des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées par le salarié dans le cadre d'un dispositif d'épargne salariale.*

*Lorsqu'un salarié ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les droits auxquels il peut prétendre sont conservés dans le PERCOL-I et tenus à sa disposition jusqu'au terme du délai et dans les conditions fixées par la législation en vigueur.*

*Le titulaire bénéficie alors des informations communiquées par le teneur de compte conformément aux dispositions légales et réglementaires rappelées à l'article 9 ci-dessus.*

*En cas de décès d'un salarié titulaire, l'entreprise dans laquelle il est employé informe les ayants droit de l'existence des droits acquis, à charge pour les ayants droit d'en demander la liquidation avant le premier jour du septième mois suivant le décès, délai au-delà duquel cesse le régime fiscal d'exonération des plus-values de cession.*

## **Article 11**

### **Durée de blocage et cas de déblocages anticipés**

*Les sommes affectées au PERCOL-I sont disponibles au plus tôt à compter de la liquidation de la retraite du titulaire ou de l'atteinte par le titulaire de l'âge légal de départ à la retraite.*

*Les avoirs détenus dans le PERCOL-I peuvent être exceptionnellement, à la demande du titulaire, remboursés avant l'une des deux échéances ci-dessus dans les cas stipulés à l'article L. 224-4 du code monétaire et financier, à savoir, à la date de signature du présent plan :*

- 
- a) Le décès du conjoint du titulaire ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- b) L'invalidité du titulaire, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ;
- c) La situation de surendettement du titulaire, au sens de l'article L. 711-1 du code de la consommation ;
- d) L'expiration des droits à l'assurance chômage du titulaire, ou le fait pour le titulaire qui a exercé des fonctions d'administrateur, de membre du directoire ou de membre du conseil de surveillance et n'a pas liquidé sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse de ne pas être titulaire d'un contrat de travail ou d'un mandat social depuis deux ans au moins à compter du non-renouvellement de son mandat social ou de sa révocation ;
- e) La cessation d'activité non salariée du titulaire à la suite d'un jugement de liquidation judiciaire en application du titre IV du livre VI du code de commerce ou toute situation justifiant ce retrait ou ce rachat selon le président du tribunal de commerce auprès duquel est instituée une procédure de conciliation mentionnée à l'article L. 611-4 du même code, qui en effectue la demande avec l'accord du titulaire ;
- f) L'affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale. En revanche, les droits correspondants aux sommes mentionnées au 3° de l'article L. 224-2 du code monétaire et financier (qui correspondraient à des droits issus de versements obligatoires du salarié ou d'un employeur) ne peuvent être liquidés ou rachetés pour ce motif.

Le décès du titulaire entraîne la clôture du plan. Tout autre cas de déblocage institué ultérieurement par voie légale ou réglementaire s'appliquera automatiquement. La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du bénéficiaire, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

## **Article 12**

### **Retrait des fonds à échéance**

Le PERCOL-I a pour objet l'acquisition et la jouissance de droits viagers personnels (communément appelés rente) ou le versement d'un capital, payables au titulaire à compter au plus tôt de la date de liquidation de sa pension dans un régime de retraite obligatoire d'assurance vieillesse ou de l'âge légal de départ en retraite (âge stipulé à l'article L. 167-17-2 du code de la sécurité sociale).

À l'issue de ce délai d'indisponibilité, le titulaire pourra choisir l'un ou l'autre de ces modes de déblocage ou bien choisir conjointement ces deux modes dans les conditions suivantes :

- Pour les droits issus des versements volontaires et de l'épargne salariale (participation, intéressement, abondement, droits issus de CET ou jours de repos non pris), les droits correspondants peuvent être liquidés au choix du titulaire :

- Sous la forme d'un capital libéré en une seule fois ou de manière fractionnée,
- Ou sous la forme d'une rente viagère.

- Pour les avoirs issus de versements obligatoires (soit de cotisations obligatoires soit pour des avoirs issus d'un transfert de PER Obligatoire sur le présent PERCOL-I) : seule la liquidation en rente viagère est possible.

À cette fin, il adressera à la société chargée de la tenue du registre des comptes individuels des titulaires son intention au moins six mois avant la date de liquidation souhaitée de son plan. Le teneur de comptes adressera alors au titulaire les différentes options possibles et les conditions dans lesquelles celui-ci pourrait souscrire une rente auprès de la compagnie d'assurance désignée dans les conditions ci-dessous.

La demande de remboursement est accompagnée des pièces nécessaires pour justifier le déblocage de l'épargne.

À défaut de déblocage de l'épargne à l'âge de liquidation de la retraite, les avoirs du titulaires demeurent disponibles à tout moment et continuent à être gérés dans les conditions du présent plan et des dispositions de droit commun.

Dispositions concernant la sortie en rente :

Si le titulaire choisit une sortie en rente, il se rapprochera de l'assureur proposé par le teneur de compte, au moment de la demande de déblocage.

L'assureur proposé est : Prédica, compagnie d'assurances, 50-56, rue de la Procession, 75015 Paris. Toutefois, le bénéficiaire peut choisir un autre assureur de son choix. L'assureur proposera au bénéficiaire les différentes options de sorties en rente.

En l'état de la législation à la date de signature du présent plan, les modalités de sorties en rentes sont les suivantes :

- La rente viagère servie au titre des versements volontaires déductibles (ou de droits issus de versements obligatoires) est traitée fiscalement comme une rente viagère à titre gratuit.
- La rente viagère servie au titre des versements volontaires non déductibles, des droits issus de l'épargne salariale ou issus d'un transfert d'un ancien PERCO est traitée fiscalement comme une rente viagère à titre onéreux.

**Article 13**  
**Durée de l'accord et suivi de l'accord dans l'entreprise**

L'adhésion de l'entreprise est à durée indéterminée. Toute résiliation ou modification se fera dans les mêmes conditions que l'adhésion.

**Appendice n° 1 à la section IV : Formules de placement**

Le tableau de synthèse ci-dessous présente les principales caractéristiques des FCPE constituant le PERCOL-I. Leurs compositions et stratégies d'investissement sont présentées dans leurs Documents d'Information Clés (DIC, en annexe) et leurs règlements. Toutefois, leurs compositions et stratégies d'investissement précises sont présentées dans leurs Documents d'Information Clés (DIC en annexe) et leurs règlements, documents disponibles et mis régulièrement à jour sur le site internet de la société de gestion.

**FCPE**

FCPE	Principales caractéristiques - Indicateurs de référence	Stratégie	Indicateur rendement/risque	Durée de placement minimum conseillée
Amundi Label Monétaire ESR - F	100 % monétaire	Sécuriser son portefeuille	1	1 jour à 3 mois
Amundi Label Obligataire ESR - F	100 % obligations	Privilégier la prudence tout en cherchant un minimum de rendement	3	3 ans
Amundi Label Prudence ESR - F	75 % obligations 25 % actions	Privilégier la prudence tout en cherchant un minimum de rendement	3	3 ans
Amundi Label Equilibre ESR - F	50 % obligations 50 % actions	Allier performance et sécurité	3	5 ans
Amundi Label Equilibre Solidaire ESR - F	Fonds non benchmarké : 5 à 10 % de titres solidaires, Produits de taux (entre 30 % à 60 %) Actions (entre 40 % et 70 %)	Allier performance et sécurité tout en contribuant au financement d'entreprises solidaires d'utilité sociale	3	5 ans
Amundi Label Dynamique ESR - F	25 % obligations 75 % actions	Privilégier la performance	4	5 ans
Amundi Convictions ESR - F	Fonds «Actions internationales» non benchmarké, Dont 20 % minimum de titres éligibles au PEA PME-ETI.	Privilégier la performance sur le long terme	4	8 ans

**Glossaire à titre d'information :**

**FCPE :** Fonds Communs de Placement d'Entreprise. Instrument financier destiné à recueillir l'épargne salariale. C'est une copropriété de valeurs mobilières (actions, obligations, liquidités) dont chaque salarié est détenteur de parts.

**Indicateurs de référence (ou benchmark) :** les fonds sont investis en actions / obligations (produits de taux) et valeurs monétaires selon des proportions définies par leurs règlements pour viser un couple rendement/risque déterminé. Pour cela, les gérants prennent en référence des indices de performances ou benchmarks.

**Monétaire :** l'indice de référence des valeurs monétaires est généralement l'EONIA capitalisé (Euro Over Night Index Average) remplacé depuis 2021 par l'indice ESTER (Euro Short-Term Rate) : il exprime le taux du marché monétaire euro au jour le jour et représente la moyenne des transactions réalisées sur le marché monétaire de l'euro pratiquées par un panel de banques internationales. Son évolution dépend de la politique monétaire de la Banque Centrale Européenne. Les valeurs monétaires présentent un risque très faible mais en contrepartie leur rendement est très faible voire nul ou négatif.

**Actions :** Titres de propriété d'entreprises. Les fonds investissent leurs poches actions en moyenne moitié sur la zone euro et moitié en actions internationales. Une action rapporte un dividende. Actifs considérés comme risqués.

---

*Obligations : produits de taux, titres de créances d'État ou privés émis pour une durée déterminée (emprunts) et qui rapporte un intérêt fixé à l'avance. Actifs considérés comme moins risqués que les actions.*

*Indicateur de rendement/risque (Indicateur synthétique de risque et de rendement) : échelle réglementaire définie par un règlement européen correspondant à des niveaux de couples rendement/risque, allant de 1 à 7. Le niveau 1 signifie un risque faible et un rendement faible, le niveau 7 un risque élevé et un rendement potentiellement plus élevé. Cet indicateur est fixé essentiellement en fonction de la volatilité du fonds.*

*Les FCPE Amundi Label Monétaire ESR et Amundi Label Obligataire ESR sont donc considérés, au sens de l'Arrêté du 7 août 2019 comme étant des actifs à faible risque (indicateur inférieur ou égal à 3).*

*Durée de placement recommandée : durée recommandée pour avoir une probabilité forte de plus-value ou d'absence de perte. Cette durée présentée dans les DICI ne tient pas compte de la durée de blocage légale (pour rappel de 5 ans sur le PEI et sur le PERCOL-I jusqu'à la liquidation de la retraite ou une autre date indiquée par le titulaire.*

## **Appendice n° 2 à la section IV : Principe de la grille de gestion pilotée**

*L'option «PERCOL-I Piloté» est une technique de gestion automatisée visant à sécuriser progressivement l'épargne de chaque bénéficiaire en fonction de l'horizon de placement qu'il a choisi (âge de départ à la retraite ou date d'acquisition de la résidence principale...).*

### **La gestion par horizon**

*Lors de chaque versement, le titulaire ou bénéficiaire indique sur son bulletin de versement :*

*— Le mode de gestion retenue : «Gestion pilotée»,*

*— Et dans ce cas, l'horizon de son placement :*

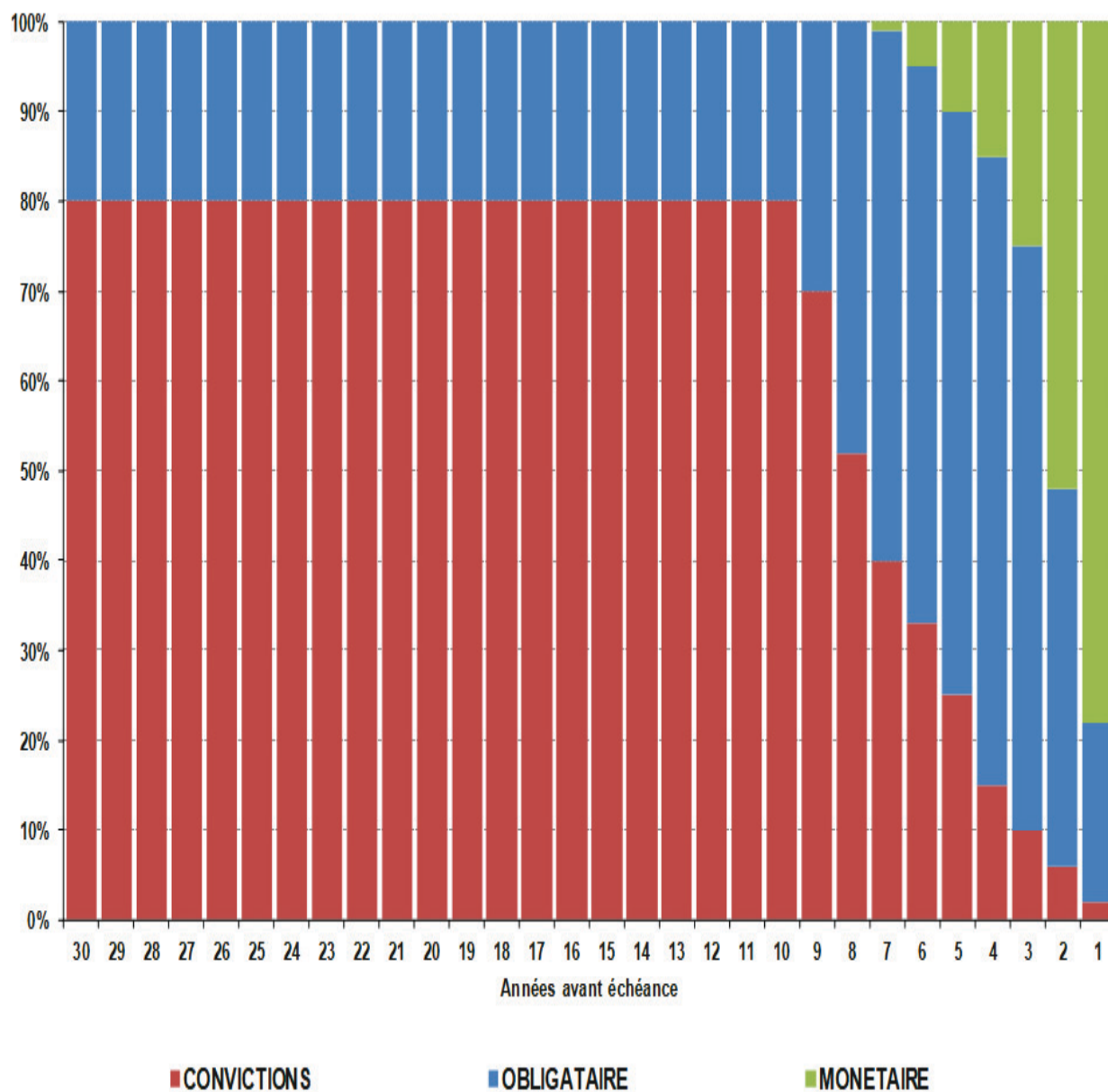
- Sa date prévisionnelle de départ en retraite,*
- Ou une date antérieure à son départ en retraite, notamment s'il a pour objectif l'acquisition de sa résidence principale.*

*En choisissant l'option «Gestion Pilotée», le titulaire ou bénéficiaire opte pour un pilotage individualisé de ses avoirs dans le temps en fonction de son horizon de placement avec un arbitrage automatisé entre les 3 FCPE retenus dans cette formule. Le titulaire délègue ainsi la gestion de son épargne au teneur de compte et n'intervient plus dans la gestion de ses avoirs entre les différents fonds.*

*La répartition de ses avoirs entre les supports d'investissement est adaptée chaque année à son horizon de placement avec des ajustements trimestriels. À mesure que la date d'échéance approche, la part des actifs les plus sécuritaires augmente et la part des placements «risqués» diminue progressivement.*

*Le profil de gestion pilotée défini est le profil d'investissement «Équilibré Horizon Retraite» conforme à l'Arrêté du 7 août 2019 du Ministère de l'économie et des finances portant application de la réforme de l'épargne retraite (notamment pour l'affectation par défaut de la quote-part de participation en absence de choix express du bénéficiaire) :*

## GRILLE AMUNDI SELON LE PROFIL "EQUILIBRE HORIZON RETRAITE"



Comment lire le graphique - À titre d'exemple :

• Pour un bénéficiaire dont l'échéance de sortie du plan est dans 8 ans (liée à l'acquisition de sa résidence principale ou à sa date de départ en retraite), ses investissements seront répartis de la façon suivante :

- 52 % sur le support ayant un risque élevé (Amundi Convictions ESR - F) et
- 48 % sur le support ayant un risque intermédiaire (Amundi Obligataire ESR - F).

• Deux ans avant la date prévue de liquidation de ses avoirs, ils seront répartis comme suit :

- 6 % sur le support ayant un risque élevé (Amundi Convictions ESR - F),
- 42 % sur le support ayant un risque intermédiaire (Amundi Obligataire ESR - F) et
- 52 % sur le support ayant un risque faible (Amundi Monétaire ESR - F).

Le détail, par année, de l'allocation entre les actifs financiers selon le profil «Équilibré horizon retraite» est le suivant :

	Grille équilibre : répartition entre les 3 FCPE		
Nombre d'années avant échéance	Amundi Label Monétaire ESR-F	Amundi Label Obligataire ESR-F	Amundi Convictions ESR-F
30	0 %	20 %	80 %
29	0 %	20 %	80 %
28	0 %	20 %	80 %
27	0 %	20 %	80 %
26	0 %	20 %	80 %
25	0 %	20 %	80 %
24	0 %	20 %	80 %
23	0 %	20 %	80 %
22	0 %	20 %	80 %
21	0 %	20 %	80 %
20	0 %	20 %	80 %
19	0 %	20 %	80 %
18	0 %	20 %	80 %
17	0 %	20 %	80 %
16	0 %	20 %	80 %
15	0 %	20 %	80 %
14	0 %	20 %	80 %
13	0 %	20 %	80 %
12	0 %	20 %	80 %
11	0 %	20 %	80 %
10	0 %	20 %	80 %
9	0 %	30 %	70 %
8	0 %	48 %	52 %
7	1 %	59 %	40 %
6	5 %	62 %	33 %
5	10 %	65 %	25 %
4	15 %	70 %	15 %
3	25 %	65 %	10 %
2	52 %	42 %	6 %
1	78 %	20 %	2 %

La société de gestion est susceptible d'apporter des adaptations en modifiant la répartition des actifs entre les supports. La nouvelle grille ainsi définie sera préalablement portée à la connaissance des bénéficiaires ayant opté pour la gestion pilotée.

Le bénéficiaire peut visualiser sur Internet un avis d'opération qui l'informe régulièrement des arbitrages trimestriels effectués et de la position de ses avoirs sur son dispositif PERCOL-I.

Le bénéficiaire peut à tout moment modifier son horizon de placement ou mettre fin à la gestion pilotée via le site Internet [www.amundi-ee.com](http://www.amundi-ee.com) ou en adressant au teneur de compte une demande écrite. S'il désire faire entrer dans l'option «Gestion Pilotée» tout ou partie de ses avoirs déjà détenus en option «Gestion Libre», les arbitrages sont

réalisés au premier ajustement suivant.

Toutefois il est rappelé au bénéficiaire qu'une modification fréquente de l'option retenue ou de l'horizon de placement peut nuire à la performance de ses avoirs.

<i>Document unilatéral d'adhésion au PERCOL-I De la CCN du Commerce de détail et ce gros à prédominance alimentaire (IDCC : 2216) Annexe VI, Section IV - Entreprise de moins de 50 salariés</i>		
<i>Raison sociale : N° SIRET : Code NAF : Effectif salariés : Adresse du siège social : Représentant légal : Qualité : Téléphone fixe : E-mail :</i>		
<i>L'entreprise adhère au PERCOL-I de branche à compter du : Parmi les options spécifiques proposées dans l'accord l'entreprise choisit (cocher les cases des options choisies) : Condition d'ancienneté requise (article 4 de l'accord) : — 3 mois, — 2 mois, — 1 mois. — sans condition d'ancienneté.</i>		
<i>Lieu, Date, qualité et signature du représentant légal :</i>		
<i>Ce document d'adhésion est déposé sur la plateforme de téléprocédure nationale du Ministère du travail <a href="http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr">www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr</a>, dans les conditions précisées à l'article 2 de l'accord. Document unilatéral d'adhésion PERCOL-I de branche</i>		

<i>Modèle de Document d'adhésion au PERCOL-I de la CCN du Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (IDCC : 2216) Annexe VI, Section IV - Entreprise de 50 et plus, ou entreprise de moins de 50 salariés ayant fait le choix d'options ne permettant pas une adhésion simplifiée</i>		
<i>Raison sociale : N° SIRET : Code NAF : Effectif salariés : Adresse du siège social : Représentant légal : Qualité : Téléphone fixe : E-mail :</i>		
<i>L'entreprise adhère à l'accords de branche à compter du : Parmi les options spécifiques proposées dans l'accord, l'entreprise choisit (cocher les cases des options choisies) : • Condition d'ancienneté requise (article 4 de l'accord) : — 3 mois, — 2 mois, — 1 mois, — pas d'ancienneté. • Versement d'un abondement (article 5.2) : — oui, — non • Sommes abondées : — Participation, — Intéressement, — Versements volontaires</i>		
<i>Tranches de versements</i>	<i>Taux d'abondement, entre 10 % et 300 % des versements des salariés</i>	<i>Plafond d'abondement Entre 100 et 16 % du PASS</i>



*L'adhésion est réalisée selon la modalité suivante (article 3 de l'accord) :*  
— Par accord d'adhésion conclu avec des délégués syndicaux  
— Par accord d'adhésion conclu avec des salariés mandatés  
— Par accord d'adhésion conclu au sein du CSE  
— Par ratification aux 2/3 des salariés du projet d'adhésion présenté par l'employeur (adjoindre le recueil des signatures des salariés en cas de ratification aux 2/3 et demande conjointe organisation syndicale représentative ou CSE)  
*Date, lieu, qualités et signatures des parties :*  
*A le*  
*Pour l'entreprise :*  
*Pour les représentants des salariés :*

*Ce document d'adhésion est déposé sur la plateforme de téléprocédure nationale du Ministère du travail [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr), dans les conditions précisées à l'article 2 de l'accord.*  
*Modèle document commun d'adhésion PERCOL-I de branche*

## Annexe VII - Emploi des personnes handicapées

Mod. par Ajoutée par : Avenant n° 15, 9 mars 2006, étendu par arr. 14 déc. 2006, JO 29 déc., applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension pour une durée de trois ans prorogé par avenant n° 35, 17 févr. 2010, étendu par arr. 14 oct. 2010, JO 21 oct., jusqu'au 31 décembre 2010

### Annexe VII-1 - Caractéristiques des personnes handicapées en France aujourd'hui

#### Extrait Atlas 2005 Agefiph

«Si en France, 20 millions de personnes déclarent au moins une déficience, l'Atlas se focalise sur les travailleurs handicapés et plus précisément sur ceux qui bénéficient d'une reconnaissance administrative du handicap.

Les modes de reconnaissance du handicap sont pluriels et par ailleurs non exclusifs mais la Cotorep est au centre des dispositifs de reconnaissance du handicap : elle décide d'attribuer ou non la qualité de travailleur handicapé. Son activité globale a doublé en dix ans et en 2003, plus de 250 000 personnes ont obtenu la reconnaissance de leur qualité de travailleur handicapé (RTQTH). La progression des RTQTH depuis 1996 s'élève à + 7,6 % en moyenne annuelle. Les autres modes d'accès à la reconnaissance administrative du handicap, bien qu'ils concernent dans certains cas les mêmes personnes, contribuent également à la progression du nombre de travailleurs handicapés : rentes d'accidents liés au travail, pensions d'invalidité et avec la loi de février 2005, titulaires de l'allocation pour adultes handicapés et titulaires d'une carte d'invalidité. Certains travailleurs handicapés, parmi ceux qui ne sont pas en capacité d'accéder au milieu ordinaire de travail, bénéficient d'un accès au milieu spécialisé. En 2003, derniers chiffres connus, la Cotorep a orienté 53 336 handicapés vers le milieu protégé dont 38 822 vers un CAT.

La pression de la demande et l'augmentation des reconnaissances conduisent mécaniquement à une augmentation du nombre d'actifs reconnus travailleurs handicapés. Si une partie d'entre eux est maintenue dans l'emploi ou en retrouve un autre, une part non moins importante alimente le nombre croissant des demandeurs d'emploi handicapés inscrits à l'ANPE.

En 2004, 258 140 travailleurs handicapés sont sans emploi et disponibles pour travailler, soit 7,5 % de l'ensemble des personnes inscrites à l'ANPE dans les mêmes catégories de demande. Leur nombre est en progression depuis 2000 et il augmente deux fois plus vite que celui des personnes valides. Cet écart est une constante pour le public handicapé. Il est peu sensible aux fluctuations du marché du travail : leur nombre diminue moins vite quand le chômage régresse mais il augmente plus rapidement quand le chômage s'aggrave.

Au handicap qui définit cette population s'ajoutent d'autres handicaps sociaux et professionnels qui contiennent en germe le risque élevé d'un chômage persistant ou récurrent. D'autre part, la population handicapée présente les différences structurelles importantes comparée à l'ensemble des demandeurs d'emploi : part plus importante des plus de 50 ans (29,4 %), niveaux de formation et de qualification plus faibles (47 % ouvriers ou employés non qualifiés), ancienneté de chômage plus importante (44,2 % sont au chômage depuis plus de 12 mois). D'autre part, la demande d'emploi des personnes handicapées est fortement polarisée vers des métiers à forte concurrence et pour lesquels ils souffrent d'un déficit de qualification.

L'enquête «Handicap Incapacités et Dépendances» de l'INSEE dénombre 557 000 travailleurs handicapés en emploi. Cette population est globalement assez méconnue mais les données issues des «Déclarations Obligatoires d'Emploi de Travailleurs Handicapés» apportent un éclairage sur l'emploi dans les entreprises de 20 salariés et plus. Ils sont environ 224 000 en 2001. 69 % sont des hommes et ils sont naturellement plus âgés que les salariés valides. Leurs

---

caractéristiques diffèrent surtout selon la nature des entreprises dans lesquelles ils travaillent. On pourrait résumer de manière un peu caricaturale ces écarts en opposant le secteur secondaire, qui maintient dans l'entreprise des travailleurs ayant acquis leur handicap dans l'emploi, et le secteur tertiaire qui embauche des travailleurs déjà handicapés.»

## **Annexe VII-1 (suite) - La population handicapée en milieu ordinaire de travail : chiffres clés année 2004**

### **Les personnes handicapées à la recherche d'un emploi (données à fin déc. 2004 source ANPE)**

- 258 140 demandeurs d'emploi handicapés de catégories 1 à 3, soit 7,5 % de l'ensemble des demandeurs d'emploi
- 162 706 recherchent un CDI à temps plein (catégorie 1)
- 75 896 recherchent un CDI à temps partiel (16,2 % de la DEFM de catégorie 2)
- 58 % sont des hommes
- 29 % ont 50 ans ou plus,
- 37 % ont un niveau de formation inférieur au CAP
- 48 % recherchent un emploi d'ouvriers ou d'employés non qualifiés
- 44 % sont au chômage depuis 1 an ou plus
- Le nombre de demandeurs d'emploi handicapés a augmenté en moyenne de 5,9 % par an depuis 2000
- La part des 50 ans et plus a progressé de 10,5 % par an depuis 2000

### **L'emploi des personnes handicapées (données DOETH 2001 source Darès)**

- 557 000 handicapés en emploi (source HID) dont 342 000 en milieu ordinaire du secteur privé
- 223 762 travaillent dans des établissements privés assujettis à la loi de 1987
- 69 % sont des hommes
- 38 % ont 50 ans ou plus
- 54 % sont ouvriers et 25 % employés
- Leur ancienneté moyenne dans l'établissement est 16 ans mais 38 % y travaillent depuis plus de 20 ans
- 61 % ont une reconnaissance Cotorep.

## **Annexe VII-2 - Situation de la branche par rapport à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (enquête Observatoire Prospectif du Commerce)**

### **Présentation générale**

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

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 est parue au Journal Officiel du 2 février 2005. Ce texte définit les principes généraux en faveur des personnes handicapées : accès aux droits fondamentaux, citoyenneté, compensation, ressources, accueil et informations, évaluations des besoins, accessibilité...

La loi prévoit, notamment, une négociation de branche, tous les trois ans sur les mesures concernant l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Ainsi, afin de mieux connaître la situation de l'emploi des handicapés dans le commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, la branche a conduit une étude quantitative, à partir des éléments transmis par les entreprises lors de la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés.

### **Les accords collectifs conclus dans les entreprises**

La législation concernant l'emploi des travailleurs handicapés prévoit la possibilité pour les entreprises de conclure des accords collectifs au niveau de l'entreprise ou de l'établissement. La conclusion d'un accord collectif de travail relatif à l'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés, vaut respect de l'obligation d'emploi sous réserve de son agrément par l'autorité administrative.

L'accord doit prévoir la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés comportant au moins deux des plans suivants : embauche dans l'entreprise, insertion et formation, adaptation aux mutations technologiques, maintien dans l'entreprise en cas de licenciement.

Dans le commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, la conclusion d'accord n'est pas encore une pratique très développée puisque seules 9 % des entreprises ont procédé à la conclusion d'un accord (ce sont les plus

grandes entreprises qui ont conclu des accords).

La très grande majorité des entreprises n'est pas concernée par un accord sur l'emploi des personnes handicapées en vigueur en 2004.

L'entreprise a-t-elle conclu un accord en 2004 ?

— oui : 9 %

— non : 91 %

### **L'embauche des travailleurs handicapés**

#### **Cadre Général**

Les établissements dont l'assiette d'assujettissement<sup>(\*)</sup> (\*) est supérieure ou égale à 20 salariés sont soumis à l'obligation d'emploi (6 % de l'assiette d'assujettissement

*(\*) Le calcul s'opère en soustrayant de l'effectif d'assujettissement les salariés relevant des emplois exigeant des conditions d'aptitudes particulières. Il est à noter que les emplois exigeant des conditions d'aptitudes particulières n'existent pas dans les entreprises du commerce à prédominance alimentaire.*

<sup>1)</sup>, qui peut se concrétiser par l'embauche de bénéficiaires ou le versement d'une contribution au Fonds de développement pour l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés (Agefiph).

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont notamment :

— Les travailleurs reconnus handicapés par la Cotorep

— Les victimes d'accidents du travail ou de maladie professionnelle ayant une incapacité partielle permanente d'au moins 10 %, titulaires d'une rente au titre d'un régime de protection sociale obligatoire

— Les titulaires d'une pension d'invalidité à condition que cette invalidité réduise des deux tiers leur capacité de travail ou de gain

— Les mutilés de guerre, titulaires d'une pension militaire d'invalidité et assimilés.

Et, à compter du 1<sup>er</sup> Janvier 2006 :

— Les titulaires de l'allocation adulte handicapée (AAH)

— Les titulaires de la carte d'invalidité.

La branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire dénombre de nombreuses entreprises de moins de 20 salariés, qui ne sont pas soumises à l'obligation d'emploi de personnes handicapées.

65 % des entreprises de la branche - toutes entreprises confondues - emploient des personnes handicapées en 2004.

Le nombre de travailleurs handicapés employés par les entreprises du commerce à prédominance alimentaire s'est accru en 2004 pour atteindre 21 000 salariés, soit 3,3 % des effectifs.

Cette proportion atteint 3,7 % dans les hypermarchés, 2,9 % dans les supermarchés contre 2 % dans les entrepôts et les activités du commerce de gros et à peine 0,4 % chez les maxi-discompteurs.

— emploient des travailleurs handicapés : 65 %

— n'emploient pas de travailleurs handicapés : 35 %

### **Le type d'emploi occupé par les personnes handicapées**

La structure des emplois occupés par les personnes handicapées est proche de celle des emplois de la branche. Les bénéficiaires occupent pour près de la moitié une fonction d'employé commercial.

Il est à noter que la proportion de bénéficiaires occupant un poste d'employé commercial est particulièrement importante.

À titre de comparaison, 35 % des salariés travaillent en tant qu'employés commerciaux dans l'ensemble de la branche.

Près de 20 % des personnes handicapées travaillent en tant que hôte(sse)s de caisse. (26 % dans la branche)

En revanche, les ouvriers professionnels handicapés sont moins nombreux (9 % dans la branche).

Emploi selon les postes	En %
Employés commerciaux	45,8 %
Hôte(sse) de caisse (activité principale)	19,6 %
Emplois administratifs	14,0 %
Emplois logistiques (préparateur, réceptionnaire, cariste...)	6,2 %
Membres de l'encadrement magasin (manager de rayon, directeur.)	6,1 %

Emploi selon les postes	En %
Ouvriers professionnels de transformation ou de fabrication	4,3 %
Vendeurs produits frais	3,7 %
Vendeurs techniques	0,3 %

### Les principales caractéristiques des demandeurs d'emploi handicapés (source Agefiph)

Le niveau de qualification des travailleurs handicapés constitue un frein à leur insertion professionnelle.

Les demandeurs d'emploi handicapés ont un niveau de formation à 35 % inférieur au CAP et 46,6 % ont un niveau CAP.

Leurs niveaux de qualification correspondent à ce niveau de formation. Dans les métiers de la grande distribution alimentaire, on retrouve bien ces caractéristiques, puisque beaucoup de travailleurs handicapés occupent des postes de faibles niveaux de qualification. Les sièges sociaux et les services d'administration des entreprises rencontrent plus de difficultés à pourvoir les postes par des personnes handicapées, les niveaux de qualification des postes proposés étant plus élevés.

Niveau de formation	%
Niveau I et II	2,6 %
Niveau III	4,3 %
Niveau IV	10,9 %
Niveau V	46,6 %
Niveau V bis	8,3 %
Non précisé	0,3 %
% niveau < CAP (V bis et VI)	35,4 %

Niveau de qualification	
Manœuvre, OS	18,9 %
Ouvrier qualifié	16,2 %
Employé non qualifié	25,9 %
Employé qualifié	31,4 %
AMT + Cadres	7,4 %
Non précisé	0,2 %
% bas niveau de qualification	44,8 %

Source : Agefiph, tableaux de bord nationaux emploi/chômage, 2004

### Obligation d'emploi et réalité d'emploi dans la branche du commerce à prédominance alimentaire

Au niveau national, parmi les établissements soumis à une obligation d'emploi 45 % remplissent leur obligation (quota  $\geq$  6 %), et 55 % ne remplissent pas leur obligation et contribuent à l'Agefiph. 26 % de ces établissements n'emploient aucun handicapé (source Agefiph, 2004)

Parmi les entreprises relevant de l'obligation d'emploi, dont l'effectif est supérieur à 20 salariés, 79 % ont effectivement employé des bénéficiaires.

— l'établissement a employé des bénéficiaires : 79 %

— l'établissement n'a pas employé de bénéficiaires : 21 %

Le calcul de l'obligation d'emploi de l'établissement permet à l'entreprise de connaître à partir de son assiette d'assujettissement, son obligation, calculée en unités de bénéficiaires. Pour chaque établissement, le nombre d'unités de

bénéficiaires varie en fonction de son effectif.

	Nb moyen UB obligation d'emploi par établissement	Nb moyen UB emploi effectif par établissement	%
Entreprise > 50 unités <sup>1</sup>	7,3	7	-4 %
Entreprises < 50 unités	7	4,8	-45 %
Ensemble	7,1	5,2	-36 %
<sup>1</sup> Obligation d'emploi par établissement en nombre d'Unités de bénéficiaires			

Ainsi, les plus grandes entreprises respectent plus souvent leur obligation en matière de recrutements de personnes handicapées. Il est à noter que certaines d'entre elles déclarent dépasser leur obligation légale d'embauches.

Les petites entreprises recrutent en revanche beaucoup moins fréquemment de personnes handicapées que leur obligation légale.

#### **Les autres moyens de satisfaire à l'obligation d'emploi.**

##### **• Les Contrats conclus avec des ateliers protégés**

Les contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services, conclus avec un établissement de travail protégé, constituent une équivalence du nombre de bénéficiaires que l'établissement doit employer au regard de la loi du 10 juillet 1987.

Ils ne peuvent être négociés et conclus qu'avec des Ateliers Protégés (AP), des Centres d'Aide par le Travail (CAT) ou des Centres de Distribution de Travail à Domicile (CDTD) agréés. Ces contrats peuvent exonérer l'établissement jusqu'à 50 % de son obligation d'emploi.

— l'établissement a conclu un contrat avec un atelier protégé : 45 %

— l'établissement n'a pas conclu de contrat avec les ateliers protégés : 55 %

Dans la branche, en moyenne, par établissement, 0.13 unités de bénéficiaires concernent des contrats conclus avec des ateliers protégés (majoritairement dans les plus grandes entreprises).

##### **• L'accueil des personnes handicapées dans le cadre de stage de formation professionnelle**

L'accueil des personnes handicapées dans le cadre de stage de formation professionnelle s'avère marginal.

— l'établissement a accueilli des bénéficiaires en stage de formation professionnelle : 45 %

— l'établissement n'a pas accueilli des bénéficiaires en stage de formation professionnelle : 55 %

### **Annexe VII-3 Fiches bonnes pratiques pour l'emploi des personnes handicapées**

La présente annexe vise à donner quelques exemples de bonnes pratiques. Les fiches présentées vocation seront déclinées sur l'ensemble des thématiques suivantes, dans le cadre du guide qui sera élaboré à l'attention des plus petites entreprises du secteur :

— aménagement approprié des postes de travail

— actions de sensibilisation, de communication, de médiation et de concertation entre les différents

— maintien dans l'emploi des salariés devenus handicapés

— formation en cours d'emploi et promotion des salariés handicapés

— accueil de personnes handicapées à travers les différents dispositifs d'insertion et de formation

— recours aux entreprises adaptées et aux établissements ou services d'aide par le travail

Fiche 1	Maintien dans l'emploi	Supermarché franchisé 82 salariés
Travailleur handicapé concerné	Employée de commerce niveau 2B (temps plein - 4 ans d'ancienneté).	
Action menée	Le supermarché a reclassé une salariée absente depuis 18 mois à la suite d'un accident de voiture qui l'a rendue paraplégique (paralysie des jambes) et ne peut plus se déplacer qu'en fauteuil.  Le reclassement n'a pu être effectué au même poste de travail, car celui-ci nécessite de fréquents déplacements, le port de charges...  Le magasin lui a confié un emploi, après formation, d'hôtesse d'accueil (carte de fidélité, réclamations...) ne nécessitant que des déplacements limités ; les horaires de travail ont été aménagés et allégés.	

Fiche 1	Maintien dans l'emploi	Supermarché franchisé 82 salariés
Implication personnel	<p>Le personnel, traumatisé par l'accident, s'est fortement mobilisé pour son retour.</p> <p>Diverses solutions ont été envisagées de manière collective (salariés, Direction, DP, médecin du travail).</p>	
Bilan de l'action	Opération réussie. Manifestations spontanées de satisfaction de clients auprès de la direction.	

Fiche 2	Maintien dans l'emploi	Magasin : supermarché
		Effectif : 128 personnes
Travailleur handicapé concerné	<p>Laurent T., hôte de caisse, Cotorep C, Handicap locomoteur</p> <p>Ce collaborateur, présent dans l'entreprise depuis 1991, souhaite fermement continuer à assurer son poste et fait montre de beaucoup de courage et de motivation</p>	
Action menée	<p>1/ Identification du problème par direction et encadrement du magasin mi 2005 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Accès difficile aux locaux (notamment sociaux) situés à l'étage du magasin, en liaison avec la mobilité réduite du collaborateur</li> </ul> <p>2/ Suivi attentif du cas par la DRH avec demande d'étude ergonomique du poste occupé (réalisée un ergonome spécialisé). Cette étude de poste est complétée d'entretiens avec la Médecine du travail, le collaborateur concerné, le DM et les collègues de travail.</p> <p>Prise en charge des études ergonomiques par la Mission Handicap (3 500 euros environ)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Proposition d'aménagement de poste prévoyant l'installation d'une plate-forme monte-escalier, pour un budget de 22 800 euros.</li> </ul> <p>3/ Présentation et validation du dossier en Comité de Pilotage</p> <p>4/ Validation du dossier par la DRH</p> <p>5/ Travaux d'aménagement du poste réalisés du 6 au 9 Mars 2006.</p> <p>Coût d'installation et de mise en fonctionnement pris en charge en totalité par la Mission Handicap</p>	
Implication du personnel	<p>Collaborateur très apprécié par direction et collègues du magasin, très impliqué dans la vie locale et associative de la région.</p> <p>Soutien important de l'ensemble des collaborateurs du magasin</p> <p>Appui marqué du Directeur du magasin.</p> <p>Mise en œuvre et suivi du programme d'action rigoureux de l'équipe DRH.</p>	
Bilan de l'action	<p>L'aménagement du poste, qui s'achève ce Jeudi (9 Mars), vise à instaurer l'égalité de tous au regard de la vie de relation dans l'environnement quotidien de travail</p> <p>L'implication de l'ensemble de l'entreprise (magasin + DRH satellite + siège national) sur un dossier lourd en terme de coût et de temps passé, est perçue de façon très positive par les équipes concernées qui sont ainsi sensibilisées à l'engagement fort de Champion sur ce sujet</p> <p>Cette action peut également avoir un impact très favorable sur le processus de reconnaissance - volontaire - de leur statut par les collaborateurs/trices handicapé(e)s</p>	

Fiche 3	Accueil à travers les différents dispositifs d'insertion/de formation	Magasin hypermarché Effectif : 250 salariés
Travailleur handicapé concerné	<p>Reconnu Catégorie C - Handicap physique et déficience intellectuelle</p> <p>48 ans</p>	
Action menée	<p>Accueil dans le cadre d'une évaluation en milieu de travail en lien avec l'ANPE et CAP EMPLOI, à la demande du candidat sur un poste d'employé commercial.</p> <p>Compte tenu de la nécessaire autonomie du poste d'employé commercial que ce candidat ne pouvait pas développer, un projet s'est construit sur un contenu de poste pouvant correspondre à cette personne.</p>	

Fiche 3	Accueil à travers les différents dispositifs d'insertion/de formation	Magasin hypermarché Effectif : 250 salariés
	<p>Un besoin a été identifié sur un poste de rangement matériels, suivi des déchets, gestion des compacteurs à cartons et compacteur alimentaire avec une définition précise des tâches à effectuer.</p> <p>L'embauche a été faite en contrat RMA sur une plage de temps définie afin de regrouper les tâches à réaliser, avec formation pour apprendre à utiliser le chariot à main et le transpalette à main.</p>	
Implication personnel	<p>Le personnel s'est impliqué :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- dans la communication et l'accueil lors de l'EMT</li> <li>- dans l'explication des tâches à accomplir (besoin de bien disséquer le contenu du poste)</li> <li>- encadrement effectué par le responsable Sécurité maintenance = tuteur nommé désigné.</li> </ul>	
Bilan de l'action	<p>bilan positif :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Le salarié occupe le poste en autonomie</li> <li>- Il est reconnu à son poste par tous ses collègues</li> <li>- Il est capable de faire remonter les informations sur les anomalies...</li> </ul> <p>Le responsable et le salarié sont satisfaits</p>	

Fiche 4	Recours au secteur protégé	Magasin supermarché Effectif : 60
Travailleur handicapé concerné	Salariés d'un E.S.A.T. intervenant pour une prestation de services : entretien des espaces verts	
Action menée	<p>Dans le cadre de l'entretien de ses espaces verts, le supermarché a questionné un établissement d'aide par le travail voisin pour négocier cette prestation.</p> <p>La proposition de prix était correcte et le contrat a été signé.</p>	
implication du personnel	Pas d'implication spécifique	
Bilan de l'action	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La prestation est satisfaisante</li> <li>- Le rapport qualité/prix est correct</li> </ul>	

## Annexe VII 4 - Accord type d'entreprise sur l'emploi des personnes handicapées

Entre la société

d'une part,

et les organisations syndicales

-  
-  
-  
-  
-

D'autre part,

### Préambule

Les signataires du présent accord partagent la volonté de s'investir dans le développement de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées. Conformément aux dispositions de l'avenant CCN..., ils visent les priorités suivantes :

- S'appuyer sur un diagnostic pour repérer les enjeux de l'entreprise en matière d'emploi de travailleurs handicapés, les objectifs à atteindre et les leviers d'action.
- Rechercher les moyens de développer l'emploi des personnes handicapées, à travers notamment la mise en œuvre

---

de partenariats adaptés

— Favoriser le maintien dans l'emploi.

### **Article 1** **Champ d'application**

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux salariés visés par les dispositions de l'article L. 323-1 et L. 323-3. du Code du Travail. Les salariés concernés veilleront à ce que les justificatifs à jour concernant leur statut de travailleur handicapé soient communiqués à l'employeur afin que celui-ci ait bien connaissance de leur situation et puisse leur appliquer les mesures prévues.

### **Article 2** **Constat**

Résultats du diagnostic établi sur la situation de l'entreprise en matière d'emploi de personnes handicapées.

— caractéristiques de la population handicapée en poste

— pratiques en vigueur en matière de recrutement, de formation, de maintien dans l'emploi

— repérage des freins et leviers à l'emploi de personnes handicapées.

La collaboration du médecin du travail pourra être sollicitée pour l'élaboration de ce diagnostic.

### **Article 3** **Favoriser l'embauche des personnes handicapées**

— Engagement sur un nombre de recrutements pour la durée de l'accord.

— Nature des embauches (CDI, contrats d'apprentissage, de professionnalisation...).

— Etude ergonomique des postes de travail (en collaboration avec la médecine du travail, il s'agit d'analyser les postes de travail présentant un potentiel d'embauche de personnes handicapées. Cela facilitera l'insertion et les visites de pré-embauche du médecin du travail, afin de prendre en compte la compatibilité du poste de travail et du handicap).

— Recherche de partenaires : ANPE, équipes Cap Emploi et associations régionales/départementales œuvrant pour le recrutement et l'intégration en milieu ordinaire de travail des personnes handicapées.

— Engagement de suivi des personnes recrutées pour la prévention d'éventuelles difficultés d'intégration ou d'adaptation au poste de travail.

— Mise en œuvre d'action de sensibilisation de l'ensemble du personnel en veillant notamment à l'implication et la responsabilisation de l'encadrement dans l'accueil et l'intégration des personnes handicapées.

### **Article 4** **Favoriser le maintien dans l'emploi des salariés devenus handicapés**

L'entreprise s'engage à mettre en œuvre les actions adaptées pour maintenir dans l'emploi tout salarié reconnu handicapé ou qui le deviendrait.

Elle demande, à titre de précaution, au médecin du travail, de porter une attention toute particulière sur le cas des personnes susceptibles de présenter des risques d'inaptitude, pour faciliter un traitement précoce des reclassements. La détection au plus tôt et le développement de la concertation entre les intervenants du maintien dans l'emploi (salarié, hiérarchique, médecin du travail...) sont indispensables. Il est ainsi essentiel que le salarié concerné soit partie prenante et s'implique personnellement dans la démarche de maintien dans l'emploi.

Pour chaque cas, le médecin du travail sera consulté sur les éventuels aménagements de poste ou sur la liste des autres postes pouvant être proposés. Si nécessaire, un ergonomiste sera sollicité. Les instances représentatives du personnel seront normalement consultées et pourront faire des propositions d'aménagements de poste.

### **Article 5** **développer la formation en cours d'emploi et la promotion des salariés handicapés**

L'entreprise s'engage à faciliter l'accès des personnes handicapées à la formation. Il est rappelé que ces salariés doivent bénéficier d'un accès prioritaire aux différents dispositifs (période de professionnalisation, plan de formation et droit individuel à la formation), conformément à l'avenant CCN n° 9 du 9 juin 2004.

L'entretien professionnel un outil essentiel pour la définition des besoins de formation et pour veiller au bon déroulement des parcours professionnels des personnes handicapées dans l'entreprise.

### **Article 6** **Recours au secteur protégé**

L'entreprise recherchera en tant que de besoin, le développement des collaborations avec des structures du secteur



---

protégé. Par exemple :

- accueil de stagiaires issus du secteur protégé,
- sous-traitance avec éventuellement mise à disposition de personnel pour des travaux particuliers
- développement de relations commerciales avec le secteur protégé.

#### **Article 7**

##### **Mise en œuvre et suivi de l'accord**

Les signataires conviennent de se réunir une fois par an pour faire le suivi de l'accord. Ils examineront en outre les modalités de reconduction de l'accord, trois mois avant son échéance.

#### **Article 8**

##### **Date d'application et durée**

Après conclusion du présent accord avec les partenaires sociaux, son entrée en vigueur est subordonnée à un agrément par la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle compétente.

Il prendra effet à compter du ..., pour une période de trois ans.

#### **Article 9**

##### **Publicité**

Un exemplaire du présent accord sera remis à chaque signataire. Le texte sera déposé dans les quinze jours au plus tard suivant sa signature auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle compétente en cinq exemplaires et au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes compétent.

### **Annexe VIII - Salaire minima**

*(Avenant n° 4 du 7 juillet 2003 étendu par arrêté du 6 février 2004, JO 19 février 2004 applicable à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2003)*

### **Avenant n° 21 du 31 janvier 2008**

[Étendu par arr. 27 mars 2008, JO 29 mars, applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel et au plus tôt le 1<sup>er</sup> mars 2008]

#### **Article 1**

##### **Objet de l'avenant**

Le présent avenant s'applique au personnel des entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale du Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001 et a pour effet de fixer de nouvelles garanties minimales de salaire.

Le nouveau barème est applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel et au plus tôt le 1<sup>er</sup> mars 2008.

#### **Article 2**

##### **Les principes**

##### **2.1**

##### **La composition du Salaire minimum mensuel garanti (SMMG)**

Le salaire minimum mensuel garanti (SMMG) est composé de :

- la rémunération du temps de travail effectif,
- la rémunération de la pause d'une durée de 5 % du temps de travail effectif, soit 7 H 58 centièmes pour un temps de travail effectif mensuel de 151 H 67, en application de l'article 5-4 de la CCN.

Seul le montant du SMMG tel que fixé à l'article 3 en fonction du niveau hiérarchique, est à comparer avec le salaire réel mensuel brut versé au salarié.

Le SMMG est proratisé lorsque la durée mensuelle du travail effectif est inférieure à 151 H 67. Cette proratisation s'effectue sur la base du rapport entre la durée du travail effectif et 35 H.

##### **2.2**

##### **La pause**

La pause est le temps pendant lequel l'exécution du travail est suspendue.

Lorsque le salarié demeure à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives, sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles conformément à l'article L. 212-4 du code du travail, ce temps est assimilé à du temps de travail effectif et est rémunéré comme tel.

### Article 3

#### Barème des salaires minimum mensuels garantis pour un temps de travail effectif de 151 H 67 et un temps de pause de 7 H 58

Niveaux	Taux horaire en €	Salaire mensuel (151 h 67) en €	Pause (5 % de 151 h 67 soit 7 h 58) en €	SMMG en €
<b>Niveau 1</b>				
A (6 premiers mois)	8,44	1280	64	1344
B	8,48	1286	64	1350
<b>Niveau 2</b>				
A (6 premiers mois)	8,46	1284	64	1348
B	8,57	1300	65	1365
<b>Niveau 3</b>				
A (12 premiers mois)	8,49	1288	64	1352
B	8,73	1324	66	1390
<b>Niveau 4</b>				
A (24 premiers mois)	8,72	1322	66	1388
B	9,26	1405	70	1475
<b>Niveau 5</b>	9,83	1491	74	1565
<b>Niveau 6</b>	10,46	1586	79	1665
<b>Niveau 7</b>	13,63	2067	103	2170
<b>Niveau 8</b>	18,59	2819	141	2960
<b>Niveau 9</b>	Cadres dirigeants			

### Article 4

#### Salaires minimum annuels garantis pour 216 jours de travail par an

Le salaire minimum annuel garanti pour 216 jours de travail par an incluant la journée de solidarité prévue à l'article L. 212-16 du code du Travail est fixé comme suit :

Niveaux	Salaires minimum annuels garantis
7	29 295
8	39 960

Pour les cadres à temps complet dont le temps de travail est décompté dans le cadre d'un forfait annuel en jours, et lorsque le nombre de jours travaillés est inférieur à 216 en application d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement, le salaire minimum mensuel garanti ne peut être inférieur à celui figurant au tableau de l'article 3 ci-dessus pour le niveau correspondant.

### Article 5

#### Publicité

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la Direction des Relations du Travail - Dépôt des accords - 39/43, quai André Citroën - 75902 Paris cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr).

### Article 6

#### Extension

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, la Fédération des

entreprises du Commerce et de la Distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

## Avenant n° 22 du 25 avril 2008

[Étendu par arr. 25 juill. 2008, JO 1<sup>er</sup> août, applicable à compter du 1<sup>er</sup> mai 2008]

### Article 1

#### Objet de l'avenant

Le présent avenant s'applique au personnel des entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale du Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001 et a pour effet d'ajuster les salaires minimums de la grille applicable au 1<sup>er</sup> avril 2008, suite à la hausse du SMIC qui interviendra à compter du 1<sup>er</sup> mai 2008.

Le nouveau barème est applicable à compter du 1<sup>er</sup> mai 2008.

### Article 2

#### Barème des salaires minimums mensuels garantis pour un temps de travail effectif de 151H67 et un temps de pause de 7H58

Niveaux	Taux horaire en €	Salaire mensuel (151 h 67) en €	Pause (5 % de 151 h 67 soit 7 h 58) en €	SMMG en €
<b>Niveau 1</b>				
A (6 premiers mois)	8,63	1308,91	65,42	1374,33
B	8,63	1308,91	65,42	1374,33
<b>Niveau 2</b>				
A (6 premiers mois)	8,63	1308,91	65,42	1374,33
B	8,63	1308,91	65,42	1374,33
<b>Niveau 3</b>				
A (12 premiers mois)	8,63	1308,91	65,42	1374,33
B	8,73	1324	66	1390
<b>Niveau 4</b>				
A (24 premiers mois)	8,72	1322	66	1388
B	9,26	1405	70	1475
<b>Niveau 5</b>	9,83	1491	74	1565
<b>Niveau 6</b>	10,46	1586	79	1665
<b>Niveau 7</b>	13,63	2067	103	2170
<b>Niveau 8</b>	18,59	2819	141	2960
<b>Niveau 9</b>	Cadres dirigeants			

### Article 3

#### Salaires minimum annuels garantis pour 216 jours de travail par an

Le salaire annuel garanti pour 216 jours de travail par an incluant la journée de solidarité prévue à l'article L. 212-16 du code du Travail est fixé comme suit :

Niveaux	Salaires minimum annuels garantis
7	29 295
8	39 960

Pour les cadres à temps complet dont le temps de travail est décompté dans le cadre d'un forfait annuel en jours, et lorsque le nombre de jours travaillés est inférieur à 216 en application d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement, le salaire minimum mensuel garanti ne peut être inférieur à celui figurant au tableau de l'article 3 ci-dessus pour le niveau correspondant.

#### **Article 4** **Publicité**

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la Direction des Relations du Travail - Dépôt des accords - 39/43, quai André Citroën - 75902 Paris cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr).

#### **Article 5** **Extension**

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, la Fédération des entreprises du Commerce et de la Distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

### **Avenant n° 26 du 5 novembre 2008**

[Étendu par arr. 12 mars 2009, JO 19 mars, applicable à compter du 1<sup>er</sup> mars 2009]

#### **Article 1** **Objet de l'avenant**

Le présent avenant s'applique au personnel des entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale du Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001 et a pour effet de fixer de nouvelles garanties minimales de salaire.

Le nouveau barème est applicable à compter du 1<sup>er</sup> mars 2009.

En cas d'augmentation du SMIC au 1<sup>er</sup> juillet 2009, les signataires conviennent de se réunir, ou avant cette date, dès lors qu'une augmentation du SMIC interviendrait.

#### **Article 2** **Barème des salaires minimum mensuels garantis pour un temps de travail effectif de 151h67 et un temps de pause de 7h58**

Niveaux	Taux horaire en €	Mensuel (151 h 67) en €	Pause (5 % de 151h67 soit 7 h 58) en €	SMMG en €
Niveau 1				
A (6 premiers mois)	8,716	1321,93	66,07	1388
B	8,754	1327,65	66,35	1394
Niveau 2				
A (6 premiers mois)	8,741	1325,74	66,26	1392
B	8,848	1341,93	67,07	1409
Niveau 3				
A (12 premiers mois)	8,766	1329,55	66,45	1396
B	9,005	1365,74	68,26	1434
Niveau 4				
A (24 premiers mois)	8,992	1363,84	68,16	1432
B	9,570	1451,46	72,54	1524
Niveau 5	10,179	1543,84	77,16	1621
Niveau 6	10,769	1633,37	81,63	1715
Niveau 7	14,035	2128,62	106,38	2235

Niveaux	Taux horaire en €	Mensuel (151 h 67) en €	Pause (5 % de 151h67 soit 7 h 58) en €	SMMG en €
Niveau 8	18,863	2861,02	142,98	3004
Niveau 9	Cadres dirigeants			

### Article 3

#### Salaires minimum annuels garantis pour 216 jours de travail par an

Le salaire minimum annuel garanti pour 216 jours de travail par an incluant la journée de solidarité prévue à l'article L. 212-16 du code du Travail est fixé comme suit :

Niveaux	Salaires minimum annuels garantis
7	30 172,50
8	40 554,00

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

### Article 4

#### Publicité

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la Direction des Relations du Travail - Dépôt des accords - 39/43, quai André Citroën - 75902 Paris cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr).

### Article 5

#### Extension

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, la Fédération des entreprises du Commerce et de la Distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

## Avenant n° 38 du 8 décembre 2010

[Étendu par arr. 28 févr. 2011, JO 8 mars, applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel, et au plus tôt le 1<sup>er</sup> mars 2011]

## Préambule

Réunis en commission paritaire nationale dans le cadre de la négociation annuelle des salaires minima conventionnels pour l'année 2011, les partenaires sociaux ont procédé à l'examen des données sociales et économiques, issues notamment du rapport annuel de branche au 31 décembre 2009 et des statistiques nationales de l'INSEE, ainsi qu'à l'examen des évolutions législatives et réglementaires intervenues.

Malgré les constats en découlant, les partenaires sociaux signataires, désireux de disposer d'un accord collectif fixant les salaires minima conventionnels à un niveau au moins égal au SMIC horaire pour le premier niveau de classification, tout en différenciant les différents niveaux, conviennent de la grille ci-après. Ils manifestent également leur volonté de chercher à renforcer lors des années ultérieures, les écarts entre les salaires minima conventionnels applicables.

### Article 1

#### Objet de l'avenant

Le présent avenant a pour objet de fixer les garanties minimales de salaire applicables aux salariés des entreprises incluses dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale du Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001.

### Article 2

#### Barème des salaires minima mensuels bruts garantis (SMMG) pour un temps de travail effectif de 151h67 et

### un temps de pause de 7h58

Niveaux	Taux horaire en €	Mensuel (151h67) en €	Pause (5 % de 151h67 soit 7h58) en €	SMMG en €
Niveau 1 A (6 premiers mois) B (après 6 mois)				
	9,00	1 365,03	68,22	1 433,25
	9,03	1 369,58	68,45	1 438,03
Niveau 2 A (6 premiers mois) B (après 6 mois)				
	9,02	1 368,06	68,37	1 436,44
	9,09	1 378,68	68,90	1 447,58
Niveau 3 A (12 premiers mois) B (après 12 mois)				
	9,10	1 380,20	68,98	1 449,18
	9,23	1 399,91	69,96	1 469,88
Niveau 4 A (24 premiers mois) B (après 24 mois)				
	9,27	1 405,98	70,27	1 476,25
	9,81	1 487,88	74,36	1 562,24
Niveau 5	10,44	1 583,43	79,14	1 662,57
Niveau 6	11,04	1 674,44	83,68	1 758,12
Niveau 7	14,39	2 182,53	109,08	2 291,61
Niveau 8	19,35	2 934,81	146,67	3 081,49
Niveau 9	Cadres dirigeants			

### Article 3

#### Salaires minima annuels garantis pour 216 jours de travail par an

Le salaire minimum annuel garanti pour 216 jours de travail par an, incluant la journée de solidarité prévue aux articles L. 3133-7 et suivants du code du Travail, est fixé comme suit :

Niveaux	Salaires minimum annuels garantis
7	30 937,00
8	41 600,00

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

### Article 4

#### Entrée en vigueur

Le barème qu'il fixe est applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension, et au plus tôt le 1<sup>er</sup> mars 2011.

### Article 5

#### Publicité

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la Direction des Relations du Travail - Dépôt des accords - 39/43, quai André Citroën - 75902 Paris cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr).

## Article 6

### Extension

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, la Fédération des entreprises du Commerce et de la Distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

## Avenant n° 42 du 20 décembre 2011

[Étendu par arr. 3 avr. 2012, JO 11 avr.]

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCD.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC ;

CFTC ;

FO.

## Article 1

### Objet de l'avenant

Le présent avenant a pour objet de fixer les garanties minimales de salaire applicables aux salariés des entreprises incluses dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale du Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001.

Il complète également les dispositions de la Convention collective relatives aux absences autorisées pour circonstances de famille.

## Article 2

**Barème des salaires minima mensuels bruts garantis (SMMG) pour un temps de travail effectif de 151,67 heures mensuelles et un temps de pause de 7,58 heures**

Niveaux	Taux horaire	Mensuel (151,67)	Pause 5 % (7,58 h)	SMMG <sup>(1)</sup>
Niveau 1				
1A (6 premiers mois)	9,22	1398,40	69,89	1468,29
1B (après 6 mois)	9,25	1402,95	70,12	1473,06
Niveau 2				
2A (6 premiers mois)	9,23	1399,91	69,96	1469,88
2B (après 6 mois)	9,31	1412,05	70,57	1482,62
Niveau 3				
3A (12 premiers mois)	9,32	1413,56	70,65	1484,21
3B (après 12 mois)	9,45	1433,28	71,63	1504,91
Niveau 4				
4A (24 premiers mois)	9,49	1439,35	71,93	1511,28
4B (après 24 mois)	10,04	1522,77	76,10	1598,87
Niveau 5	10,67	1618,32	80,88	1699,20
Niveau 6	11,28	1710,84	85,50	1796,34
Niveau 7	14,70	2229,55	111,43	2340,98
Niveau 8	19,76	2997,00	149,78	3146,78
Niveau 9	Dirigeants			
<sup>(1)</sup> Montant à comparer avec le salaire réel, au prorata en cas de durée de travail inférieure à 35 heures				

---

### **Article 3**

#### **Salaires minimum annuels garantis pour 216 jours de travail par an**

Le salaire minimum annuel garanti pour 216 jours de travail par an incluant la journée de solidarité prévue à l'article L. 212-16 du code du Travail est fixé comme suit :

Niveaux	Salaires minimum annuels garantis
7	31 600,00
8	42 480,00

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

### **Article 4**

#### **Absences autorisées pour circonstances de famille**

##### **Article 4-1**

(Voir art. 7-5 des clauses générales)

##### **Article 4-2**

(Voir art. 7-6 des clauses générales).

### **Article 5**

#### **Entrée en vigueur**

Le barème fixé par le présent accord, ainsi que les modifications des dispositions relatives aux absences pour circonstances de famille auxquelles il procède, sont applicables à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension, et au plus tôt le 1<sup>er</sup> mars 2012.

### **Article 6**

#### **Publicité**

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la Direction des Relations du Travail - Dépôt des accords - 39/43, quai André Citroën - 75902 Paris cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr).

### **Article 7**

#### **Extension**

Les parties signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent avenant, la Fédération des entreprises du Commerce et de la Distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

## **Avenant n° 45 du 19 décembre 2012**

[Étendu par arr. 19 avr. 2013, JO 27 avr., applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension, et au plus tôt le 1<sup>er</sup> avr. 2013)]

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

FCD.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;

CFDT ;

CFTC CSFV.

### **Préambule**

Réunis les 3 octobre, 29 novembre et 19 décembre 2012 en commission paritaire nationale dans le cadre de la négociation annuelle relative aux salaires minima conventionnels pour l'année 2013, les partenaires sociaux ont examiné les données économiques et sociales de l'année 2011 relatives à la profession du Commerce de détail et de gros à



prédominance alimentaire.

Les données issues du rapport annuel de branche produit par l'Observatoire prospectif du commerce, comme celles issues de l'INSEE, permettent d'inscrire la négociation annuelle dans la situation économique et sociale ; les données disponibles montrent pour la première fois une diminution des effectifs salariés de la branche en 2011, dans un contexte économique défavorable, se traduisant par plusieurs années successives de diminution en volume de la consommation alimentaire, entraînant pour les entreprises un revenu inférieur en 2012 à son niveau de l'année 2007.

Dans ce contexte, soucieux de réévaluer l'ensemble des minima conventionnels et de maintenir le premier niveau de revenu (salaire minimum mensuel garanti) au sein de la branche au-delà du SMIC, es parties signataires conviennent de la grille de salaires minima ci-après. Il est d'ores et déjà convenu d'étudier en 2013 toute possibilité permettant de retrouver un écart entre les niveaux de rémunération.

### **Article 1** **Objet de l'avenant**

Le présent avenant a pour objet de fixer les garanties minimales de salaire applicables aux salariés des entreprises incluses dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale du Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001.

### **Article 2** **Barème des salaires minima mensuels bruts garantis (SMMG) pour un temps de travail effectif de 151,67 heures mensuelles et un temps de pause de 7,58 heures**

Niveaux	Taux horaire	Mensuel (151,67)	Pause 5 % (7,58 h)	SMMG (1)
Niveau 1				
1A (6 premiers mois)	9,43	1 430,25	71,48	1 501,73
1B (après 6 mois)	9,46	1 434,80	71,71	1 506,51
Niveau 2				
2A (6 premiers mois)	9,44	1 431,76	71,56	1 503,32
2B (après 6 mois)	9,52	1 443,90	72,16	1 516,06
Niveau 3				
3A (12 premiers mois)	9,53	1 445,42	72,24	1 517,65
3B (après 12 mois)	9,66	1 465,13	73,22	1 538,36
Niveau 4				
4A (24 premiers mois)	9,68	1 468,17	73,37	1 541,54
4B (après 24 mois)	10,24	1 553,10	77,62	1 630,72
Niveau 5	10,87	1 648,65	82,39	1 731,05
Niveau 6	11,49	1 742,69	87,09	1 829,78
Niveau 7	14,98	2 272,02	113,55	2 385,57
Niveau 8	20,14	3 054,63	152,66	3 207,30
Niveau 9	Dirigeants			
(1) Seul montant à comparer au salaire réel brut.				

### **Article 3** **Salaires minimum annuels garantis pour 216 jours de travail par an**

Le salaire minimum annuel garanti pour 216 jours de travail par an incluant la journée de solidarité prévue à l'article L. 212-16 du code du Travail est fixé comme suit :

Niveaux	Salaires minimum annuels garantis
7	32 200,00
8	43 290,00

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

#### **Article 4** **Égalité professionnelle**

En application de l'article L. 2241-9 du Code du travail, et afin notamment de déterminer la part de chaque facteur (en particulier la moindre féminisation des métiers les plus en tension, tels que les bouchers, ou la moindre féminisation de l'encadrement) dans les inégalités de rémunération moyenne entre hommes femmes, les parties signataires conviennent de la réalisation en 2013 par l'Observatoire prospectif du commerce d'un bilan des parcours professionnels au sein de la branche, qui devra permettre d'identifier et d'analyser les causes des différences de rémunération et de promotion professionnelle entre hommes et femmes au sein de la branche professionnelle. Les partenaires sociaux, sur la base de ces résultats, se rencontreront afin de déterminer les actions les plus pertinentes à mettre en place pour supprimer les écarts de rémunération correspondants.

#### **Article 5** **Engagements relatifs au travail habituel du dimanche et au régime de prévoyance des non-cadres**

Les parties signataires du présent accord conviennent de l'ouverture à la signature des projets d'avenants 45 bis et 45 ter, chaque organisation syndicale de salariés signataire du présent accord conservant toute latitude quant à leur signature.

#### **Article 6** **Entrée en vigueur**

Le barème fixé par le présent accord est applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension, et au plus tôt le 1<sup>er</sup> avril 2013.

#### **Article 7** **Publicité**

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la Direction des Relations du Travail - Dépôt des accords - 39/43, quai André Citroën - 75902 Paris cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr).

#### **Article 8** **Extension**

Les parties signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent avenant, la Fédération des entreprises du Commerce et de la Distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

### **Avenant n° 50 du 11 février 2015**

[Étendu par arr. 18 juin 2015, JO 30 juin, applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel et au plus tôt le 1<sup>er</sup> mai 2015]

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des Entreprises du Commerce et de la Distribution.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération des services CFDT ;

Fédération Agro-alimentaire CFE-CGC ;

Fédération CFTC Commerce, Services et Force de vente ;

Fédération générale des Travailleurs de l'Alimentation, des Tabacs et Allumettes et des Secteurs Annexes FO.

## Préambule

Réunis le 24 septembre 2014, et les 8 janvier et 11 février 2015 en commission paritaire nationale dans le cadre de la négociation annuelle relative aux salaires minima conventionnels pour l'année 2015, les partenaires sociaux ont procédé à l'examen des données économiques et sociales de l'année 2013 relatives à la branche, issues notamment du rapport annuel produit par l'Observatoire prospectif du commerce ainsi que des travaux de l'INSEE.

Les chiffres disponibles montrent que dans un contexte de persistance de crise économique pour la sixième année consécutive, dont témoigne la faiblesse de la consommation alimentaire, les effectifs salariés de la branche, en diminution en 2011 puis de nouveau en 2012, ont vu ce mouvement s'inverser en 2013 pour se situer de nouveau au-delà de 600 000 salariés. La tendance reste cependant fragile, notamment avec une évolution défavorable des coûts de l'emploi par rapport aux secteurs concurrents du commerce. Les partenaires sociaux soulignent le rôle extrêmement actif de la branche dans l'insertion professionnelle et souhaitent que celui-ci puisse être maintenu, notamment à l'égard des jeunes n'ayant pas nécessairement acquis une qualification professionnelle dans le cadre du système scolaire. Ceci exige cependant, alors que les ventes restent inférieures à leur niveau de 2009, que les possibilités d'activité des entreprises soient préservées.

Dans ce contexte, et après avoir analysé l'évolution de l'inflation et les possibilités de différenciation entre les niveaux, les partenaires sociaux signataires, partageant la volonté d'un accord sur les minima conventionnels de branche, en particulier au regard des salariés ne relevant pas d'autre dispositions négociées, conviennent de la grille de salaires minima ci-après.

### Article 1 Objet de l'avenant

Le présent avenant a pour objet de fixer les garanties minimales de salaire applicables aux salariés des entreprises incluses dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale du Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001.

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

Niveau	Taux horaire	Salaire mensuel (151 h 67)	Pause (5 % de 151 h 67 soit 7 h 58)	Salaire Mensuel Minimum Garanti (1)
Niveau 1 (1 B- après 6 mois)	9,63 €	1 460,58 €	73,00 €	1 533,58 €
(1 A - 6 premiers mois)	9,62 €	1 459,07 €	72,92 €	1 531,99 €
Niveau 2 (2 B - après 6 mois)	9,70 €	1 471,20 €	73,53 €	1 544,73 €
(2 A - 6 premiers mois)	9,63 €	1 460,58 €	73,00 €	1 533,58 €
Niveau 3 (3 B - après 12 mois)	9,82 €	1 489,40 €	74,44 €	1 563,84 €
(3 A - 12 premiers mois)	9,71 €	1 472,72 €	73,60 €	1 546,32 €
Niveau 4 (4 B - après 24 mois)	10,37 €	1 572,82 €	78,60 €	1 651,42 €
(4 A - 24 premiers mois)	9,85 €	1 493,95 €	74,66 €	1 568,61 €
Niveau 5	10,99 €	1 666,85 €	83,30 €	1 750,16 €
Niveau 6	11,62 €	1 762,41 €	88,08 €	1 850,49 €
Niveau 7	15,14 €	2 296,28 €	114,76 €	2 411,05 €
Niveau 8	20,36 €	3 088,00 €	154,33 €	3 242,33 €
Niveau 9	Dirigeants			
(1) Seul montant à comparer au salaire réel brut				

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

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

Niveaux	Salaires minimum annuels garantis
7	32 555,00
8	43 767,00

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

#### **Article 4** **Égalité professionnelle**

En application de l'article L. 2241-9 du Code du travail, les parties signataires conviennent de l'inscription à l'ordre du jour d'une réunion de commission paritaire d'ici le mois de juillet 2015, des résultats de l'enquête réalisée par l'Observatoire prospectif du commerce sur les parcours professionnels et la promotion sociale au sein de la branche, qui devra permettre de mesurer les différences de promotion professionnelle et de rémunération entre hommes et femmes, afin d'identifier et d'en analyser les causes (en particulier la part de la moindre féminisation des métiers les plus en tension, tels que les bouchers, ou la moindre féminisation de l'encadrement) et de déterminer les actions les plus pertinentes à mettre en place pour supprimer les écarts de rémunération correspondants.

#### **Article 5** **Entrée en vigueur**

Le barème fixé par le présent accord est applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension, et au plus tôt le 1<sup>er</sup> mai 2015.

#### **Article 6** **Publicité**

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la Direction des Relations du Travail - Dépôt des accords - 39/43, quai André Citroën - 75902 PARIS cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr).

#### **Article 7** **Extension**

Les parties signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent avenant, la Fédération des entreprises du Commerce et de la Distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

### **Avenant n° 57 du 25 mai 2016**

[Étendu par arr. du 16 août 2016, JO 24 août, applicable à compter du 1<sup>er</sup> août 2016]

#### **Signataires :**

##### Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des entreprises du commerce et de la distribution.

##### Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération Agro-Alimentaire CFE CGC ;

Fédération CFTC «Commerce, Services et Force de Vente» ;

Fédération générale des travailleurs de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des secteurs annexes FO.

#### **Préambule**

Réunis les 23 mars et 15 avril 2016 en commission paritaire nationale dans le cadre de la négociation annuelle relative aux salaires minima conventionnels pour l'année 2016, les partenaires sociaux ont procédé à l'examen des données économiques et sociales relatives à la branche, issues notamment du rapport annuel produit par l'Observatoire prospectif du commerce et des travaux de l'INSEE.

Si la consommation, notamment alimentaire, ne retrouve pas le niveau qui était le sien avant la profonde et persistante crise économique, les organisations signataires constatent avec satisfaction une consolidation en 2014 de l'emploi au sein de la branche professionnelle, avec plus de 603 000 salariés (équivalent temps complet), confirmant le redressement mesuré en 2013. L'absence de dégradation des conditions d'activité des entreprises et leur amélio-

ration constituent cependant une nécessité pour que la branche continue à assurer un rôle majeur en matière d'insertion professionnelle, notamment à l'égard des jeunes n'ayant pas nécessairement acquis une qualification professionnelle dans le cadre du système scolaire.

Dans ce contexte, et après avoir analysé l'évolution de l'inflation, les partenaires sociaux signataires, partageant la volonté d'un accord sur les minima conventionnels de branche, en particulier au regard des salariés ne relevant pas d'autres dispositions négociées, conviennent de la grille de salaires minima ci-après.

## Article 1 Objet de l'avenant

Le présent avenant a pour objet de fixer les garanties minimales de salaire applicables aux salariés des entreprises incluses dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale du Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001.

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

Niveau	Taux horaire	Salaire mensuel (151 h 67)	Pause (5 % de 151 h 67 soit 7 h 58)	Salaire Mensuel Minimum Garanti (1)
Niveau 1 (1 B - après 6 mois)	9,69 €	1 469,68 €	73,45 €	1 543,13 €
(1 A - 6 premiers mois)	9,68 €	1 468,17 €	73,37 €	1 541,54 €
Niveau 2 (2 B - après 6 mois)	9,76 €	1 480,30 €	73,98 €	1 554,28 €
(2 A - 6 premiers mois)	9,69 €	1 469,68 €	73,45 €	1 543,13 €
Niveau 3 (3 B - après 12 mois)	9,88 €	1 498,50 €	74,89 €	1 573,39 €
(3 A - 12 premiers mois)	9,77 €	1 481,82 €	74,06 €	1 555,87 €
Niveau 4 (4 B - après 24 mois)	10,430 €	1 581,92 €	79,06	1 660,98 €
(4 A - 24 premiers mois)	9,91 €	1 503,05 €	75,12 €	1 578,17 €
Niveau 5	11,056 €	1 676,86 €	83,80 €	1 760,67 €
Niveau 6	11,690 €	1 773,02 €	88,61 €	1 861,63 €
Niveau 7	15,231 €	2 310,09 €	115,45 €	2 425,54 €
Niveau 8	20,482 €	3 106,50 €	155,25 €	3 261,76 €
Niveau 9	Dirigeants			
(1) Seul montant à comparer au salaire réel brut.				

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

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

Niveaux	Salaires minimum annuels garantis
7	32 750,00
8	44 030,00

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

---

#### **Article 4** **Égalité professionnelle**

Une négociation relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes étant parallèlement en cours au sein de la commission paritaire nationale, les partenaires sociaux signataires conviennent de ne pas en dissocier les mesures évoquées par l'article L. 2241-9 du Code du travail, qui sont en conséquence abordées dans ce cadre.

#### **Article 5** **Entrée en vigueur**

Le barème fixé par le présent accord est applicable à compter du premier août 2016.

#### **Article 6** **Publicité**

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la Direction des Relations du Travail - Dépôt des accords - 39/43, quai André Citroën - 75902 Paris cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr).

#### **Article 7** **Extension**

Les parties signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent avenant, la Fédération des entreprises du Commerce et de la Distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

### **Avenant n° 62 du 7 juin 2017**

[Étendu par arr. 28 nov. 2017, JO 8 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> août 2017]

#### **Signataires :**

##### Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des Entreprises du Commerce et de la Distribution.

##### Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération des Services CFDT ;

Fédération Agro-Alimentaire CFE CGC ;

Fédération CFTC «Commerce, Services et Force de Vente» ;

Fédération Générale des Travailleurs de l'Alimentation, des tabacs et Allumettes et des secteurs annexes FO.

#### **Préambule**

Réunis les 25 avril, 18 mai et 7 juin 2017 en commission paritaire nationale dans le cadre de la négociation annuelle au titre de 2017 relative aux salaires minima conventionnels, les partenaires sociaux ont procédé à l'examen des données économiques et sociales relatives à la branche, issues notamment du rapport annuel produit par l'Observatoire prospectif du commerce et des travaux de l'INSEE.

Après analyse de la situation économique, avec notamment le constat pour les hypermarchés d'un chiffre d'affaire 2016 quasiment au même niveau qu'en 2008 et la poursuite des difficultés sur l'activité non-alimentaire, les organisations signataires enregistrent avec satisfaction une progression de l'emploi au sein de la branche professionnelle, avec au 31 décembre 2015 plus de 608 000 salariés en équivalent temps complet, confirmant le redressement entamé en 2013. La question de l'équité dans les règles de concurrence entre les différents canaux de distribution et de l'amélioration des conditions de fonctionnement des magasins reste toutefois majeure - et est déterminante au regard de la capacité des entreprises de la branche à continuer à assurer un rôle important en matière d'insertion, singulièrement à l'égard des jeunes n'ayant pas nécessairement acquis une qualification professionnelle dans le cadre du système scolaire, nombreux parmi les plus de 20 000 alternants formés au sein des entreprises de la branche en 2016.

Dans ce contexte, et après avoir analysé l'évolution de l'inflation, les partenaires sociaux signataires, partageant la volonté d'apporter dans le cadre d'un accord sur les minima conventionnels de branche des mesures d'amélioration du pouvoir d'achat des salariés ne relevant pas d'autres dispositions négociées, conviennent de la grille de salaires minima ci-après.

#### **Article 1** **Objet de l'avenant**

Le présent avenant a pour objet de fixer les garanties minimales de salaire applicables aux salariés des entreprises incluses dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale du Commerce de détail et de gros à pré-

dominance alimentaire du 12 juillet 2001.

## Article 2

### Barème des salaires minima mensuels bruts garantis (SMMG) pour un temps de travail effectif de 151,67 heures mensuelles et un temps de pause de 7,58 heures

Salaires minima mensuels garantis				
Niveau	Taux horaire	Salaire mensuel (151h67)	Pause (5 % de 151h67 soit 7h58)	Salaire Mensuel Minimum Garan- ti <sup>(1)</sup>
Niveau 1 (1 B - après 6 mois)	9,78 €	1 483,33 €	74,13 €	1 557,47 €
(1 A - 6 premiers mois)	9,77 €	1 481,82 €	74,06 €	1 555,87 €
Niveau 2 (2 B - après 6 mois)	9,85 €	1 493,95 €	74,66 €	1 568,61 €
(2 A - 6 premiers mois)	9,78 €	1 483,33 €	74,13 €	1 557,47 €
Niveau 3 (3 B - après 12 mois)	9,97 €	1 512,15 €	75,57 €	1 587,72 €
(3 A -12 premiers mois)	9,86 €	1 495,47 €	74,74 €	1 570,21 €
Niveau 4 (4 B - après 24 mois)	10,534 €	1 597,69 €	79,85 €	1 677,54 €
(4 A - 24 premiers mois)	10,00 €	1 516,70 €	75,80 €	1 592,50 €
Niveau 5	11,160 €	1 692,64 €	84,59 €	1 777,23 €
Niveau 6	11,800 €	1 789,71 €	89,44 €	1 879,15 €
Niveau 7	15,370 €	2 331,17 €	116,50 €	2 447,67 €
Niveau 8	20,670 €	3 135,02 €	156,68 €	3 291,70 €
Niveau 9	Hors grille			
(1) Seul montant à comparer au salaire réel brut.				

## Article 3

### Salaires minima annuels garantis pour 216 jours de travail par an

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

Niveaux	Salaire minimum annuel garanti	
	Au titre des 36 premiers mois en forfait jours	Après 36 mois
7	33 050,00	33 600,00
8	44 430,00	45 200,00

À compter du 1<sup>er</sup> août 2018, le montant du salaire minimum annuel garanti ci-dessus, applicable après 36 mois est porté à :

- 34 250 € pour le niveau 7
- 46 100 € pour le niveau 8.

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

## Article 4

### Égalité professionnelle

Les partenaires sociaux ont constaté un biais au sein des statistiques dont ils disposaient en matière de comparaison salariale entre les femmes et les hommes, biais lié à l'absence de distinction, au sein des éléments transmis dans

le cadre des DADS, des sommes versées par les entreprises en complément des indemnités journalières de sécurité sociale. En effet, compte tenu des niveaux respectifs des prestations en espèces de la sécurité sociale, et notamment de celui des indemnités journalières de maternité, cette situation est de nature à fausser la comparaison lors du recalcul sur une base annuelle des rémunérations des salariés ayant connu des absences indemnisées. Il est par conséquent donné mandat à l'Observatoire de la branche de mettre en œuvre les mesures nécessaires pour permettre à la commission paritaire de disposer d'indicateurs donnant une exacte mesure du degré d'égalité salariale.

## **Article 5** **Entrée en vigueur - Durée**

Le barème fixé par le présent accord est applicable à compter du 1<sup>er</sup> août 2017, y compris au sein des DROM.  
Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 6** **Publicité**

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

## **Article 7** **Extension**

Les parties signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent avenant, la Fédération des entreprises du Commerce et de la Distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

# **Avenant n° 67 du 31 mai 2018**

[Étendu par arr. 5 juin 2019, JO 12 juin applicable à compter du 1<sup>er</sup> sept. 2018 pour une durée de 3 ans]

*NDLR : L'arrêté du 5 juin 2019 portant extension de l'avenant n° 67 du 31 mai 2018 a été annulé par le Conseil d'État «en tant qu'il exclut de l'extension les deuxième et troisième alinéas de l'article 1<sup>er</sup> de l'avenant et en tant qu'il formule une réserve à l'extension du dernier alinéa de l'article 3» (CE, 7 oct. 2021, n<sup>os</sup> 433053, 433233, 433251, 433463, 433473, 433534.<sup>(1)</sup>*

(1) Conseil d'État, 4<sup>ème</sup> - 1<sup>ère</sup> chambres réunies, 7 octobre 2021, 433053, Publié au recueil Lebon

Conseil d'État - 4<sup>ème</sup> - 1<sup>ère</sup> chambres réunies

— N° 433053

— ECLI:FR:CECHR:2021:433053.20211007

— Publié au recueil Lebon

Lecture du jeudi 7 octobre 2021

Rapporteur

M<sup>me</sup> Thalia Breton

Rapporteur public

M. Raphaël Chambon

Avocat(s)

SCP Thouvenin, Coudray, Grevy ; SCP Gatineau, Fattaccini, Rebeyrol

Texte intégral

République française

Au nom du peuple français

Vu les procédures suivantes :

1<sup>o</sup> Sous le n° 433053, par une requête et un mémoire en réplique, enregistrés les 29 juillet 2019 et 4 septembre 2020 au secrétariat du contentieux du Conseil d'État, la Fédération des syndicats CFTE Commerce, Services et Force de vente (CFTE CSFV) demande au Conseil d'État :

1<sup>o</sup>) d'annuler pour excès de pouvoir l'arrêté de la ministre du travail du 5 juin 2019 portant extension de l'avenant n° 67 du 31 mai 2018 à la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (n° 2216), en tant qu'il exclut de l'extension les 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> alinéas de l'article 1<sup>er</sup> de cet avenant et étend sous réserve le dernier alinéa de son article 3 ;

2<sup>o</sup>) de mettre à la charge de l'État la somme de 3 000 euros au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

2<sup>o</sup> Sous le n° 433233, par une requête sommaire, un mémoire complémentaire et un mémoire en réplique, enregistrés les 2 août et 4 novembre 2019 et le 25 novembre 2020 au secrétariat du contentieux du Conseil d'État, la Fédération CFDT des services (FS CFDT) demande au Conseil d'État :

1<sup>o</sup>) d'annuler pour excès de pouvoir l'arrêté de la ministre du travail du 5 juin 2019 portant extension de l'avenant n° 67 du 31 mai 2018 à la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (n° 2216), en tant qu'il exclut de l'extension les 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> alinéas de l'article 1<sup>er</sup> de cet avenant et étend sous réserve le dernier alinéa de son article 3 ;

2<sup>o</sup>) à titre subsidiaire, d'annuler l'arrêté dans son ensemble ;

3<sup>o</sup>) de mettre à la charge de l'État la somme de 3 500 euros au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

3<sup>o</sup> Sous le n° 433251, par une requête sommaire et un mémoire complémentaire, enregistrés les 2 août 2019 et le 4 novembre 2019 au secrétariat du contentieux du Conseil d'État, la Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des services annexes Force ouvrière (FGTA-FO) demande au Conseil d'État :

1<sup>o</sup>) d'annuler pour excès de pouvoir l'arrêté de la ministre du travail du 5 juin 2019 portant extension de l'avenant n° 67 du 31 mai 2018



à la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (n° 2216), en tant qu'il exclut de l'extension les 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> alinéas de l'article 1<sup>er</sup> de cet avenant et étend sous réserve le dernier alinéa de son article 3 ;

2<sup>o</sup>) de mettre à la charge de l'État la somme de 3 500 euros au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

4<sup>o</sup> Sous le n° 433463, par une requête sommaire, un mémoire complémentaire et deux nouveaux mémoires, enregistrés les 8 août et 7 novembre 2019, le 27 février 2020 et le 2 avril 2021 au secrétariat du contentieux du Conseil d'État, la Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres AGRO (CFE-CGC AGRO) demande au Conseil d'État :

1<sup>o</sup>) d'annuler pour excès de pouvoir l'arrêté de la ministre du travail du 5 juin 2019 portant extension de l'avenant n° 67 du 31 mai 2018 à la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (n° 2216), en tant qu'il exclut de l'extension les 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> alinéas de l'article 1<sup>er</sup> de cet avenant et étend sous réserve le dernier alinéa de son article 3 ;

2<sup>o</sup>) de mettre à la charge de l'État la somme de 5 000 euros au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

5<sup>o</sup> Sous le n° 433473, par une requête sommaire, un mémoire complémentaire et un mémoire en réplique, enregistrés les 9 août et 12 novembre 2019 et le 26 avril 2021 au secrétariat du contentieux du Conseil d'État, la Fédération des entreprises du Commerce et de la Distribution (FCD) demande au Conseil d'État :

1<sup>o</sup>) d'annuler pour excès de pouvoir l'arrêté de la ministre du travail du 5 juin 2019 portant extension de l'avenant n° 67 du 31 mai 2018 à la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (n° 2216), en tant qu'il exclut de l'extension les 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> alinéas de l'article 1<sup>er</sup> et étend sous réserve le dernier alinéa de l'article 3 du même avenant ;

2<sup>o</sup>) de mettre à la charge de l'État la somme de 5 000 euros au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

6<sup>o</sup> Sous le n° 433534, par une requête sommaire, deux mémoires complémentaires et un mémoire en réplique, enregistrés les 12 août et 5 novembre 2019, 8 janvier et 20 juillet 2020 au secrétariat du contentieux du Conseil d'État, la Fédération CGT des Personnels du Commerce, de la Distribution et des Services (Fédération CGT du commerce et des services) demande au Conseil d'État :

1<sup>o</sup>) d'annuler pour excès de pouvoir l'arrêté de la ministre du travail du 5 juin 2019 portant extension de l'avenant n° 67 du 31 mai 2018 à la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (n° 2216), en tant qu'il exclut de l'extension les 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> alinéas de l'article 1<sup>er</sup> de cet avenant et étend sous réserve le dernier alinéa de son article 3 ;

2<sup>o</sup>) de mettre à la charge de l'État la somme de 4 000 euros au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Vu les autres pièces des dossiers ;

Vu :

- le code du travail ;
- la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 ;
- la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 ;
- l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 ;
- le décret n° 2020-1404 du 18 novembre 2020 ;
- le code de justice administrative ;

Après avoir entendu en séance publique :

- le rapport de M<sup>me</sup> Thalia Breton, auditrice,
- les conclusions de M. Raphaël Chambon, rapporteur public ;

La parole ayant été donnée, après les conclusions, à la SCP Thouvenin, Coudray, Greivy, avocat de la fédération CFDT des services, à la SCP Gatineau, Fattaccini, Fattaccini, Fattaccini, avocat de la Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres AGRO, à M<sup>e</sup> Haas, avocat de la Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des services annexes Force Ouvrière, à la SCP Célice, Texidor, Perier, avocat de la Fédération des entreprises du commerce et de la Distribution, à la SARL Didier-Pinet, avocat de la fédération des Personnels du Commerce, de la Distribution et des Services ;

Considérant ce qui suit :

1. Il ressort des pièces des dossiers que, le 31 mai 2018, quatre organisations syndicales, la Fédération des syndicats CFTC Commerce, Services et Force de vente (CFTC CSFV), la Fédération CFDT des services (FS CFDT), la Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des services annexes Force ouvrière (FGTA-FO), la Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres AGRO (CFE-CGC AGRO), et une organisation professionnelle d'employeurs, la Fédération des entreprises du Commerce et de la Distribution (FCD), ont conclu un avenant n° 67 relatif aux minima conventionnels et instaurant un salaire minimum annuel garanti à la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (n° 2216). Par un arrêté du 5 juin 2019, la ministre du travail a procédé à l'extension de cet avenant en excluant du champ de l'extension certaines stipulations de son article 1<sup>er</sup> et en formulant une réserve quant à son article 3. Par six requêtes qu'il y a lieu de joindre, les organisations signataires de cet avenant ainsi que la Fédération CGT des Personnels du Commerce, de la Distribution et des Services (Fédération CGT du commerce et des services) demandent l'annulation pour excès de pouvoir de cet arrêté en tant qu'il procède à cette exclusion et à cette réserve.

Sur les interventions de la Confédération française des travailleurs chrétiens, de la Confédération française démocratique du travail, de la Confédération générale du travail - Force ouvrière, de la Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres et de la Confédération générale du travail :

2. Les interventions de la Confédération française des travailleurs chrétiens, de la Confédération française démocratique du travail, de la Confédération générale du travail - Force ouvrière et de la Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres, qui justifient d'un intérêt suffisant à l'annulation de l'arrêté attaqué et qui ont été formées par un mémoire distinct, sont recevables. En revanche, l'intervention de la Confédération générale du travail au soutien de la requête n° 433534, qui, en méconnaissance des dispositions de l'article R. 632-1 du code de justice administrative, n'a pas été formée par mémoire distinct mais dans les mémoires de la Fédération CGT du commerce et des services, n'est pas recevable.

Sur le cadre juridique :

En ce qui concerne le droit applicable avant l'entrée en vigueur de l'ordonnance du 22 septembre 2017 :

3. D'une part, aux termes de l'article L. 2232-5-1 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à l'entrée en vigueur de l'ordonnance du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective : «La branche a pour missions : / 1<sup>o</sup> De définir, par la négociation, les garanties applicables aux salariés employés par les entreprises relevant de son champ d'application, notamment en matière de salaires minima, de classifications, de garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, de mutualisation des fonds de la formation professionnelle, de prévention de la pénibilité prévue au titre VI du livre I<sup>er</sup> de la quatrième partie du présent code et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes mentionnée à l'article L. 2241-3 ; / 2<sup>o</sup> De définir, par la négociation, les thèmes sur lesquels les conventions et accords d'entreprise ne peuvent être moins favorables que les conventions et accords conclus au niveau de la branche, à l'exclusion des thèmes pour lesquels la loi prévoit la primauté de la convention ou de l'accord d'entreprise ; / 3<sup>o</sup> De réguler la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application».

4. D'autre part, aux termes de l'article L. 2253-1 du code du travail, dans sa version applicable avant l'entrée en vigueur de cette ordonnance : «Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut adapter les stipulations des conventions de branche ou des accords professionnels ou interprofessionnels applicables dans l'entreprise aux conditions particulières de celle-ci ou des établissements considérés. / Une convention ou un accord peut également comporter des stipulations nouvelles et des stipulations plus favorables aux salariés». Aux termes du premier alinéa de l'article L. 2253-3 du code du travail, dans sa rédaction alors applicable : «En matière de salaires minima, de classifications, de garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et de mutualisation des fonds de la formation professionnelle, une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ne peut comporter des clauses dérogeant à celles des conven-

tions de branche ou accords professionnels ou interprofessionnels».

5. Il résulte des dispositions précitées qu'avant l'entrée en vigueur de l'ordonnance du 22 septembre 2017, il revenait à la branche, par voie d'accord collectif s'imposant à tout accord d'entreprise, de fixer un salaire minimum conventionnel pour chaque niveau hiérarchique de la grille de classification des emplois prévue par la convention collective, auquel la rémunération effectivement perçue par les salariés de la branche ne pouvait être inférieure. À cet égard, les conventions de branche pouvaient déterminer, d'une part, le montant de ce salaire minimum conventionnel, et, d'autre part, les éléments de rémunération à prendre en compte pour s'assurer que la rémunération effective des salariés atteigne au moins le niveau du salaire minimum conventionnel correspondant à leur niveau hiérarchique. À défaut de stipulations conventionnelles expresses sur les éléments de rémunération des salariés à prendre en compte pour procéder à cette comparaison, il convenait de retenir, en vertu d'une jurisprudence constante de la Cour de cassation, le salaire de base et les compléments de salaire constituant une contrepartie directe à l'exécution de la prestation de travail par les salariés.

En ce qui concerne le droit applicable depuis l'entrée en vigueur de l'ordonnance du 22 septembre 2017 :

6. D'une part, aux termes de l'article L. 2232-5-1 du code du travail dans sa rédaction issue de l'ordonnance du 22 septembre 2017 et applicable au litige : «La branche a pour missions : / 1° De définir les conditions d'emploi et de travail des salariés ainsi que les garanties qui leur sont applicables dans les matières mentionnées aux articles L. 2253-1 et L. 2253-2 dans les conditions prévues par lesdits articles. / 2° De réguler la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application».

7. D'autre part, aux termes de l'article L. 2253-1 du code du travail, dans sa rédaction, applicable à l'espèce, issue de la même ordonnance : «La convention de branche définit les conditions d'emploi et de travail des salariés. Elle peut en particulier définir les garanties qui leur sont applicables dans les matières suivantes : / 1° Les salaires minima hiérarchiques ; (...) / Dans les matières énumérées au 1° à 13°, les stipulations de la convention de branche ou de l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.» Aux termes de l'article L. 2253-2 de ce code, dans sa rédaction applicable, issue de l'ordonnance précitée : «Dans les matières suivantes, lorsque la convention de branche ou l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large le stipule expressément, la convention d'entreprise conclue postérieurement à cette convention ou à cet accord ne peut comporter des stipulations différentes de celles qui lui sont applicables en vertu de cette convention ou de cet accord sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes : (...) / 4° Les primes pour travaux dangereux ou insalubres. / L'équivalence des garanties mentionnée au premier alinéa du présent article s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière». Aux termes de l'article L. 2253-3 du même code, dans sa rédaction applicable au litige, issue de cette ordonnance : «Dans les matières autres que celles mentionnées aux articles L. 2253-1 et L. 2253-2, les stipulations de la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention de branche ou de l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large prévalent sur celles ayant le même objet prévues par la convention de branche ou l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large. En l'absence d'accord d'entreprise, la convention de branche ou l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large s'applique».

8. Il résulte des dispositions précitées, issues de l'ordonnance du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective qui a notamment modifié l'articulation entre les conventions de branche et les accords d'entreprise, que la convention de branche peut définir les garanties applicables en matière de salaires minima hiérarchiques, auxquelles un accord d'entreprise ne peut déroger que s'il prévoit des garanties au moins équivalentes. En outre, si la convention de branche peut, y compris indépendamment de la définition des garanties applicables en matière de salaires minima hiérarchiques, prévoir l'existence de primes, ainsi que leur montant, les stipulations d'un accord d'entreprise en cette matière prévalent sur celles de la convention de branche, qu'elles soient ou non plus favorables, sauf, le cas échéant, en ce qui concerne les primes pour travaux dangereux ou insalubres pour lesquelles la convention de branche, lorsqu'elle le stipule expressément, s'impose aux accords d'entreprise qui ne peuvent que prévoir des garanties au moins équivalentes. Par suite, faute pour les dispositions citées au point 7 de définir la notion de salaires minima hiérarchiques, laquelle n'est pas davantage éclairée par les travaux préparatoires de l'ordonnance du 22 septembre 2017, il est loisible à la convention de branche, d'une part, de définir les salaires minima hiérarchiques et, le cas échéant à ce titre de prévoir qu'ils valent soit pour les seuls salaires de base des salariés, soit pour leurs rémunérations effectives résultant de leur salaires de base et de certains compléments de salaire, d'autre part, d'en fixer le montant par niveau hiérarchique. Lorsque la convention de branche stipule que les salaires minima hiérarchiques s'appliquent aux rémunérations effectives des salariés résultant de leurs salaires de base et de compléments de salaire qu'elle identifie, elle ne fait pas obstacle à ce que le montant de ces minima soit atteint dans une entreprise par des modalités de rémunération différentes de celles qu'elle mentionne, un accord d'entreprise pouvant réduire ou supprimer les compléments de salaire qu'elle mentionne au titre de ces minima, dès lors toutefois que sont prévus d'autres éléments de rémunération permettant aux salariés de l'entreprise de percevoir une rémunération effective au moins égale au montant des salaires minima hiérarchiques fixé par la convention.

Sur le litige :

9. Aux termes de l'article L. 2261-25 du code du travail : «Le ministre chargé du travail peut exclure de l'extension, après avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective, les clauses qui seraient en contradiction avec des dispositions légales. (...)».

10. Il résulte des pièces des dossiers que, en application des dispositions citées au point 9, par un arrêté du 5 juin 2019, le ministre du travail a procédé à l'extension de l'avenant du 31 mai 2018 relatif aux minima conventionnels et instaurant un salaire minimum annuel garanti à la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire en excluant certaines stipulations du champ de l'extension et en formulant une réserve. Ont été ainsi exclues de l'extension les stipulations des deuxième et troisième alinéas de l'article 1<sup>er</sup> de l'avenant, qui prévoient que les salaires minima hiérarchiques qui prévalent, sauf garanties au moins équivalentes, sur les accords d'entreprise, correspondent à une garantie annuelle de rémunération incluant un salaire de base et certains compléments de salaire, au motif que les salaires minima hiérarchiques entrant dans le champ de l'article L. 2253-1 du code du travail et qui s'imposent aux accords d'entreprise ne peuvent se rapporter qu'à un salaire de base. En outre, l'arrêté énonce que le dernier alinéa de l'article 3 de l'avenant, qui stipule que le salaire minimum mensuel garanti pour les cadres à temps complet dont le temps de travail est décompté dans le cadre d'un forfait annuel en jours inférieur à 216 jours ne peut être inférieur au salaire minimum mensuel garanti fixé à l'article 2 de l'avenant, est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du code du travail, ce dont il s'infère que la référence à l'article 2 devait s'entendre comme ne visant que les montants des salaires de base qui y sont mentionnés. Il résulte de ce qui a été dit au point 8 quant aux salaires minima hiérarchiques pour lesquels la convention de branche peut retenir, comme au cas d'espèce, qu'ils s'appliquent aux rémunérations effectives des salariés résultant de leurs salaires de base et de certains compléments de salaire, qu'en procédant à cette exclusion et à cette réserve, au motif que les salaires minima hiérarchiques ne s'appliquent qu'aux salaires de base, l'arrêté attaqué est entaché d'erreur de droit.

11. Il résulte de ce qui précède que, sans qu'il soit besoin de se prononcer sur les autres moyens de leurs requêtes, la CFTC CSVF, la FS CFTD, la FGTA-FO, la CFE-CGC AGRO, la Fédération CGT du commerce et des services et la FCD sont fondées à demander l'annulation pour excès de pouvoir de l'arrêté du 5 juin 2019 en tant qu'il exclut de l'extension de l'avenant du 31 mai 2018 les deuxième et troisième alinéas de l'article 1<sup>er</sup> de cet avenant et qu'il prévoit que le dernier alinéa de son article 3 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du code du travail.

12. Il y a lieu, dans les circonstances de l'espèce, de mettre à la charge de l'État le versement d'une somme de 3 000 euros à chacune des requérantes, au titre des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative. En revanche, dès lors que la CFTC, intervenante au litige, n'aurait pas eu qualité pour former tierce opposition à la présente décision si elle n'avait pas été présente à l'instance, elle ne peut être regardée comme une partie pour l'application de l'article L. 761-1 du code de justice administrative, de sorte que les conclusions qu'elle a présentées sur son fondement ne peuvent qu'être rejetées.

Décide :

Article 1<sup>er</sup> : Les interventions de la Confédération française des travailleurs chrétiens, de la Confédération française démocratique du la Confédération générale du travail - Force ouvrière et la Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres sont admises.

Article 2 : L'intervention de la Confédération générale du travail n'est pas admise.

Article 3 : L'arrêté de la ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion du 5 juin 2019 portant extension de l'avenant n° 67 du 31 mai 2018 à la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (n° 2216) est annulé en tant qu'il exclut de l'extension les deuxième et troisième alinéas de l'article 1<sup>er</sup> de l'avenant et en tant qu'il formule une réserve à l'extension du dernier alinéa de

---

*l'article 3.*

*Article 4 : L'État versera la somme de 3 000 euros à la Fédération des syndicats CFTC Commerce services et force de vente, de 3 000 euros à la Fédération CFDT des services, de 3 000 euros à la Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et services annexes Force ouvrière, de 3 000 euros à la Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres AGRO, de 3 000 euros à la Fédération du commerce et de la distribution et de 3 000 euros à la Fédération Confédération générale du travail du commerce, de la distribution et des services, au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.*

*Article 5 : Les conclusions présentées par la Confédération française des travailleurs chrétiens au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative sont rejetées.*

*Article 6 : La présente décision sera notifiée à la Fédération des syndicats CFTC Commerce services et force de vente, à la Fédération CFDT des services, à la Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des services Force ouvrière, à la Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres AGRO, à la Fédération du commerce et de la distribution, à la Fédération Confédération générale du travail du commerce, de la distribution et des services, à la ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion, à la Confédération française des travailleurs chrétiens, à la Confédération française démocratique du travail, à la Confédération générale du travail Force ouvrière, à la Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres et à la Confédération générale du travail.*

[Étendu par arr. 5 juin 2019, JO 12 juin applicable à compter du 1<sup>er</sup> sept. 2018 pour une durée de 3 ans]

## **Signataires :**

### Organisation(s) patronale(s) :

Fédération du Commerce et de la Distribution (FCD).

### Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

FO.

## **Préambule**

Réunis les 20 avril et 31 mai dans le cadre de la négociation annuelle au titre de 2018 relative aux salaires minima conventionnels hiérarchiques, les partenaires sociaux ont procédé à l'examen des données économiques et sociales relatives à la branche, issues notamment du rapport annuel produit par l'Observatoire prospectif du commerce et des travaux de l'INSEE.

Cet examen a permis de mettre en évidence un maintien de la tendance constatée en 2017 pour l'emploi salarié : avec près de 620 000 emplois (équivalent temps complet) au 31 décembre 2016, la branche a plus que préservé ses effectifs, dans un contexte concurrentiel particulièrement intense. Depuis 2011, le chiffre d'affaires non alimentaire des hypermarchés a régressé de plus de 10 % en valeur, et la part de marché de la branche dans son ensemble sur ce secteur a diminué de plus de deux points, à mesure que le commerce électronique s'est développé (+ 160 % entre 2010 et 2017). L'égalité des conditions de concurrence entre le commerce physique et le commerce en ligne reste toutefois une préoccupation majeure, notamment au regard de ses conséquences sur l'emploi, et en particulier de l'intégration des jeunes dans le monde du travail, spécialement pour ceux n'ayant pas acquis une qualification professionnelle dans le cadre du système scolaire.

Les parties signataires ayant analysé l'évolution de l'inflation et désireuses d'apporter aux salariés de la branche la garantie d'une amélioration du pouvoir d'achat du salaire minimum conventionnel, décident des dispositions suivantes.

## **Article 1** **Objet de l'avenant**

Le présent avenant a pour objet de fixer les garanties minimales de salaire applicables aux salariés des entreprises incluses dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale du Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001.

(Al. exclu de l'extension par arr. 5 juin 2019, JO 12 juin)<sup>(1)</sup> Par ailleurs, constatant que la prime annuelle prévue par la CCN, qui s'ajoute à un salaire mensuel de 5 % supérieur au minimum légal, porte la rémunération annuelle brute d'un salarié au premier niveau de qualification, à un montant supérieur de plus de 2 500 € au SMIC, les partenaires sociaux signataires conviennent de sécuriser cette situation, en prévoyant l'inclusion de cette garantie annuelle de rémunération au sein des salaires minima hiérarchiques prévus par le présent accord.

*(1) L'arrêté du 5 juin 2019 portant extension de l'avenant n° 67 du 31 mai 2018 a été annulé par le Conseil d'État «en tant qu'il exclut de l'extension les deuxième et troisième alinéas de l'article 1<sup>er</sup> de l'avenant et en tant qu'il formule une réserve à l'extension du dernier alinéa de l'article 3» (CE, 7 oct. 2021, n°s 433053, 433233, 433251, 433463, 433473, 433534.*

(Al. exclu de l'extension par arr. 5 juin 2019, JO 12 juin)<sup>(1)</sup> Conformément à l'article

*(1) L'arrêté du 5 juin 2019 portant extension de l'avenant n° 67 du 31 mai 2018 a été annulé par le Conseil d'État «en tant qu'il exclut de l'extension les deuxième et troisième alinéas de l'article 1<sup>er</sup> de l'avenant et en tant qu'il formule une réserve à l'extension du dernier alinéa de l'article 3» (CE, 7 oct. 2021, n°s 433053, 433233, 433251, 433463, 433473, 433534.*

L. 2253-1 du Code du travail et dans le cadre des règles prévues par cet article, les stipulations du présent accord

prévalent sur les conventions ou accord d'entreprise, sauf garanties au moins équivalentes.

## Article 2

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

Les montants annuels s'entendent des douze mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord ; ils incluent la prime annuelle prévue à l'article 3-6 de la CCN, auquel il convient de se reporter pour le calcul de cette prime.

Niveau	Taux horaire	Salaire mensuel (151 h 67)	Pause (5 % de 15 h 67 soit 7 h 58)	Salaire Mensuel Mini- mum Garanti (1)	Salaire Annuel Mini- mum Garanti 12 mois (1) (2) (3)
Niveau 1					
(1 B - après 6 mois)	9,90 €	1 501,53 €	75,04 €	1 576,58 €	20 495,48 €
(1 A - 6 premiers mois)	9,89 €	1 500,02 €	74,97 €	1 574,98 €	20 474,77 €
Niveau 2					
(2 B - après 6 mois)	9,98 €	1 513,67 €	75,65 €	1 589,32 €	20 661,10 €
(2 A - 6 premiers mois)	9,90 €	1 501,53 €	75,04 €	1 576,58 €	20 495,48 €
Niveau 3					
(3 B - après 12 mois)	10,10 €	1 531,87 €	76,56 €	1 608,43 €	20 909,53 €
(3 A - 12 premiers mois)	9,99 €	1 515,18 €	75,72 €	1 590,91 €	20 681,80 €
Niveau 4					
(4 B - après 24 mois)	10,670 €	1 618,32 €	80,88 €	1 699,20 €	22 089,57 €
(4 A - 24 premiers mois)	10,13 €	1 535,66 €	76,75 €	1 612,41 €	20 961,28 €
Niveau 5	11,300 €	1 713,87 €	85,65 €	1 799,53 €	23 393,83 €
Niveau 6	11,950 €	1 812,46 €	90,58 €	1 903,04 €	24 739,49 €
Niveau 7	15,560 €	2 359,99 €	117,94 €	2 477,93 €	32 213,09 €
Niveau 8	20,930 €	3 174,45 €	158,65 €	3 333,10 €	43 330,33 €
Niveau 9	Dirigeants				
(1) Seuls montants à comparer au salaire réel brut ; pour 35 heures effectives. (2) Pour les 12 mois suivant l'entrée en vigueur de l'accord (3) Montant applicable pour un salarié bénéficiant du paiement intégral de la prime annuelle conformément aux dispositions de l'article 3-6.3 de la CCN ; se reporter aux règles de calcul de cet article.					

## Article 3

### Salaires minima annuels garantis pour 216 jours de travail par an

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

Niveaux	Salaire minimum annuel garanti	
	Au titre des 36 premiers mois en forfait jours dans le niveau	Après 36 mois
7	33 475,00	34 700,00
8	45 000,00	46 700,00

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

---

dessus pour le niveau correspondant.

#### **Article 4** **Égalité professionnelle**

Il a été décidé dans le cadre de l'avenant n° 62 relatif aux minima conventionnels pour 2017, de mesures visant à supprimer des biais constatés dans les indicateurs permettant la comparaison des salaires réels entre les femmes et les hommes ; la mise en œuvre du RGPD n'a pas permis d'exploiter les déclarations de salaires des entreprises (DSN) ; par conséquent, les parties signataires décident d'une enquête spécifique consacrée aux salaires auprès des entreprises de la branche, sous l'égide de la Commission paritaire nationale de l'emploi de la branche. Sur cette base, les partenaires sociaux procéderont à une analyse spécifique de la situation comparée entre les salariés des deux sexes, en lien avec les dispositions de la loi actuellement en cours de discussion au Parlement.

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

#### **Article 5** **Entreprises de moins de 50 salariés**

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

#### **Article 6** **Entrée en vigueur - Durée**

Le barème fixé par le présent accord est applicable à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2018, y compris au sein des DROM. Il est conclu pour une durée déterminée de trois ans.

La négociation relative aux minima conventionnels de la branche conserve une périodicité annuelle.

#### **Article 7** **Publicité**

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la Direction des Relations du Travail - Dépôt des accords - 39/43, quai André Citroën - 75902 Paris cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr).

#### **Article 8** **Extension**

Les parties signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent avenant, la Fédération des entreprises du Commerce et de la Distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

### **Avenant n° 78 du 19 septembre 2019**

[Étendu par arr. 7 déc. 2020, JO 26 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel]

*NDLR : l'article 6 de l'avenant n° 78 du 19 septembre 2019 stipule que le barème des salaires minima hiérarchiques qu'il fixe ne sera applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel qu'à la condition que celui-ci ne comporte pas d'exclusion remettant en cause le barème ainsi fixé. L'arrêté du 7 décembre 2020 ayant étendu l'avenant n° 78 en opérant une exclusion et deux réserves relatives au barème des salaires minima hiérarchiques, il en résulte que cet avenant n'a jamais produit effet en tant qu'il fixe ce barème, pas davantage que l'arrêté d'extension en ce qu'il procède à l'extension des stipulations fixant ce barème (CE, 4 févr. 2022, n° 453350)*

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération du Commerce et de la Distribution.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération Agro-Alimentaire CFE CGC ;

## Préambule

Réunis les 12 juin, 4 juillet et 19 septembre 2019 dans le cadre de la négociation annuelle relative aux salaires minima conventionnels hiérarchiques, les partenaires sociaux ont procédé à l'examen des conséquences des exclusions prononcées par l'administration dans le cadre de l'extension de l'avenant n° 67 du 31 mai 2018 relatif aux minima conventionnels.

Ils regrettent en premier lieu le délai mis par l'administration pour procéder à cette extension, sollicitée au mois de juillet 2018 et prononcée au mois de juin 2019, alors que les accords de salaires relèvent de la procédure dite «accélérée» et que l'avenant n° 68 s'inscrivait dans le cadre tracé par la ministre du travail devant la représentation nationale à l'occasion de la ratification des ordonnances «Travail». Les partenaires sociaux rappellent que les accords de branche en matière de salaires minima ont pour objet d'assurer des salaires supérieurs au SMIC aux salariés ne relevant pas d'un accord d'entreprise en la matière, quelles qu'en soient les raisons (absence de représentation syndicale dans l'entreprise, échec de la négociation,...). Dans le contexte de défiance d'une fraction de la population à l'égard des pouvoirs publics, un délai d'un an dans l'extension d'un accord de salaires ne peut qu'être perçu, par les personnes auxquelles cet accord devait apporter un gain de pouvoir d'achat, comme un désintérêt vis-à-vis de leur situation.

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

Dans l'attente d'une clarification par le Conseil d'État des prérogatives de l'administration en la matière, les partenaires sociaux signataires conviennent de la nécessité de continuer à maintenir à tous les salariés une rémunération permettant aux entreprises de la branche de conserver une attractivité sur le marché de l'emploi, en particulier dans le contexte de forte mutation économique que traverse le secteur et, dans le même temps, de forte tension sur certains emplois. Ils constatent par ailleurs l'absence totale d'évolution des règles en matière d'égalité des conditions de concurrence entre le commerce physique et le commerce en ligne, ce qui reste une préoccupation majeure, notamment au regard des conséquences de cette situation sur l'emploi, et spécialement à l'égard de l'intégration dans le monde du travail des jeunes n'ayant pas acquis une qualification professionnelle dans le cadre du système scolaire.

Il est en conséquence décidé de ce qui suit :

### Article 1

#### Objet de l'avenant

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

Il est rappelé que si les salaires minima hiérarchiques prévus par le présent accord tiennent compte des dispositions conventionnelles prévues aux articles 3-6 et 5-2.1 de la CCN, ceci ne peut avoir pour effet d'interdire aux entreprises de déroger à ces articles par voie d'accord collectif, en application des articles L. 2253-1 et L. 2253-3 du Code du travail. De tels accords ne peuvent cependant pas conduire à des montants de salaires réels inférieurs aux minima conventionnels hiérarchiques mensuels et annuels fixés ci-après, sauf garanties au moins équivalentes : la structure de rémunération peut être librement fixée par accord d'entreprise, alors que la rémunération minimale fixée pour chaque niveau de classification par les représentants des entreprises et des salariés, représentatifs à l'échelle de la branche, constitue une garantie collective fondamentale.

### Article 2

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

Le salaire minimum conventionnel hiérarchique, obéissant aux règles de calcul fixées par la CCN et notamment ses articles 3-6 et 5-2.1, est ainsi fixé :

Salaires minima mensuels garantis				Salaire Annuel Minimum Garanti 12 mois <sup>(1) (2) (3)</sup>
Niveau	Taux horaire	Salaire mensuel (151 h 67)	Salaire Mensuel Minimum Garanti <sup>(1)</sup>	
Niveau 1 (1 B - après 6 mois)	10,05 €	1 524,28 €	1 600,46 €	20 806
(1 A - 6 premiers mois)	10,04 €	1 522,77 €	1 598,87 €	20 785
Niveau 2 (2 B - après 6 mois)	10,13 €	1 536,42 €	1 613,20 €	20 972
(2 A - 6 premiers mois)	10,05 €	1 524,28 €	1 600,46 €	20 806
Niveau 3 (3 B - après 12 mois)	10,25 €	1 554,62 €	1 632,31 €	21 220
(3 A - 12 premiers mois)	10,14 €	1 537,93 €	1 614,80 €	20 992
Niveau 4 (4 B - après 24 mois)	10,83 €	1 642,59 €	1 724,68 €	22 421
(4 A - 24 premiers mois)	10,28 €	1 559,17 €	1 637,09 €	21 282
Niveau 5	11,460 €	1 738,14 €	1 825,01 €	23 725
Niveau 6	12,120 €	1 838,24 €	1 930,11 €	25 091
Niveau 7	15,780 €	2 393,35 €	2 512,97 €	32 669
Niveau 8	21,220 €	3 218,44 €	3 379,29 €	43 931
Niveau 9	Hors grille			-
(1) Seuls montants à comparer au salaire réel brut ; pour 35 heures effectives.				
(2) Pour les 12 mois suivant l'entrée en vigueur de l'accord				
(3) Montant applicable pour un salarié bénéficiant des dispositions de l'article 3-6.3 de la CCN ; se reporter aux règles de calcul de cet article.				

### Article 3

#### Salaires minima annuels garantis pour 216 jours de travail par an

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

Niveaux	Salaire minimum annuel garanti	
	Au titre des 36 premiers mois en forfait jours dans le niveau	Après 36 mois
7	33 945,00 €	35 185,00 €
8	45 630,00 €	47 355,00 €

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

### Article 4

#### Égalité professionnelle

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

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

---

## **Article 5** **Entreprises de moins de 50 salariés**

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

## **Article 6** **Entrée en vigueur - Durée**

Le barème fixé par le présent accord est applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel, y compris au sein des DROM, et sous réserve que celui-ci ne comporte pas d'exclusion remettant en cause les montants des minima conventionnels hiérarchiques fixés. Si tel devait être le cas, les partenaires sociaux se réuniraient pour examiner la situation et rechercher les solutions à apporter. Il est conclu pour une durée déterminée de trois ans, sans que ceci ne remette en cause la périodicité annuelle de la négociation relative aux minima conventionnels.

## **Article 7** **Publicité**

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la Direction Générale du Travail - Dépôt des accords - 39/43, quai André Citroën - 75902 Paris cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr).

## **Article 8** **Extension**

Les parties signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent avenant, la Fédération du Commerce et de la Distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

# **Avenant n° 80 du 22 janvier 2021**

[Étendu par arr. 19 oct. 2021, JO 21 oct., applicable à compter à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel et pour une durée de trois ans]

### **Signataires :**

#### Organisation(s) patronale(s) :

Fédération du Commerce et de la Distribution.

#### Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération Agro-Alimentaire CFE-CGC ;

Fédération CFTC «Commerce, Services et Force de Vente»;

Fédération générale des travailleurs de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des secteurs annexes FO.

## **Préambule**

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

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

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

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



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

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

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

Il est en conséquence décidé de ce qui suit :

## **Article 1**

### **Objet de l'avenant**

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

Il est rappelé que si les salaires minima hiérarchiques prévus par le présent accord tiennent compte des dispositions conventionnelles prévues aux articles 3-6 et 5-2.1 de la CCN, ceci ne peut avoir pour effet d'interdire aux entreprises de déroger à ces articles par voie d'accord collectif, en application des articles L. 2253-1 et L. 2253-3 du Code du travail. De tels accords ne peuvent cependant pas conduire à des montants de salaires réels inférieurs aux minima conventionnels hiérarchiques mensuels et annuels fixés ci-après, sauf garanties au moins équivalentes : la structure de rémunération peut être librement fixée par accord d'entreprise, alors que la rémunération minimale fixée pour chaque niveau de classification par les représentants des entreprises et des salariés, représentatifs à l'échelle de la branche, constitue une garantie collective fondamentale.

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

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

## **Article 2**

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

Le salaire minimum conventionnel hiérarchique, obéissant aux règles de calcul fixées par la CCN et notamment ses articles 3-6 et 5-2.1, est ainsi fixé :

Niveau	Taux horaire	Salaire mensuel (151 h 67)	Salaire Mensuel Minimum Garanti (1)	Salaire Annuel Minimum Garanti 12 mois (1) (2) (3)
Niveau 1 (1 B - après 6 mois)	10,25 €	1 554,62 €	1 632,31 €	21 220 €
(1 A - 6 premiers mois)	10,25 €	1 554,62 €	1 632,31 €	21 220 €
Niveau 2 (2 B - après 6 mois)	10,28 €	1 559,17 €	1 637,09 €	21 282 €
(2 A - 6 premiers mois)	10,25 €	1 554,62 €	1 632,31 €	21 220 €
Niveau 3 (3 B - après 12 mois)	10,40 €	1 577,37 €	1 656,20 €	21 531 €
(3 A - 12 premiers mois)	10,29 €	1 560,68 €	1 638,68 €	21 303 €
Niveau 4 (4 B - après 24 mois)	10,99 €	1 666,85 €	1 750,16 €	22 752 €
(4 A - 24 premier mois)	10,43 €	1 581,92 €	1 660,98 €	21 593 €

Niveau	Taux horaire	Salaire mensuel (151 h 67)	Salaire Mensuel Minimum Garanti (1)	Salaire Annuel Minimum Garanti 12 mois (1) (2) (3)
Niveau 5	11,632 €	1 764,23 €	1 852,40 €	24 081 €
Niveau 6	12,302 €	1 865,84 €	1 959,09 €	25 468 €
Niveau 7	16,017 €	2 429,30 €	2 550,71 €	33 159 €
Niveau 8	21,538 €	3 266,67 €	3 429,93 €	44 589 €
Niveau 9	Hors grille			
(1) Seuls montants à comparer au salaire réel brut ; pour 35 heures effectives.				
(2) Pour les 12 mois suivant l'entrée en vigueur de l'accord				
(3) Montant applicable pour un salarié bénéficiant des dispositions de l'article 3-6. de la CCN ; se reporter aux règles de calcul de cet article.				

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

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

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

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

### Article 4 Impact de la crise covid-19 sur diverses dispositions conventionnelles

L'activité partielle ne figure pas au rang des absences considérées par la CCN comme temps de présence pour le calcul de la prime annuelle conventionnelle ; d'autre part, les arrêts de travail dits «dérogatoires» prévus par la législation dans le cadre de la crise sanitaire «Covid-19» (garde d'enfants, conjoint vulnérable,...) ne sont pas des absences pour maladie du salarié, cas dans lequel la convention collective prévoit certaines assimilations à une période de travail. Ce constat effectué, les partenaires sociaux signataires conviennent des dispositions suivantes, destinées à limiter l'impact des absences entraînées par la crise sanitaire sur la situation des salariés de la branche :

#### 4-1 Prime annuelle

(article 3-6 de la CCN)

— Les absences des salariés indemnisées au titre de l'activité partielle en raison de la crise sanitaire liée au Covid 19 au cours de l'année 2020, y compris celles liées à la situation personnelle ou familiale du salarié, sont considérées comme ayant donné lieu intégralement à rémunération pour la détermination du 12<sup>ème</sup> du salaire brut de base pour le calcul de la prime annuelle;

— Les arrêts de travail dits «dérogatoires» indemnisés par la sécurité sociale sont assimilés à des absences pour maladie visées à l'article 3-6-3 f.

#### 4-2 Calcul des congés payés

(article 7.1 de la CCN)

— Les absences des salariés indemnisées au titre de l'activité partielle en raison de la crise sanitaire liée au Covid 19 au cours de l'année 2020, y compris celles liées à la situation personnelle ou familiale du salarié, sont considérées comme une période de travail pour l'acquisition des congés et pour l'indemnisation correspondante ;

— Les arrêts de travail dits «dérogatoires» indemnisés par la sécurité sociale sont considérés comme «absences pour

---

maladie» pour l'application de l'article 7-1.1 relatif au calcul des congés payés.

### **Article 5** **Égalité professionnelle**

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

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

### **Article 6** **Entreprises de moins de 50 salariés**

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

### **Article 7** **Entrée en vigueur - durée**

Le barème fixé par le présent accord est applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel, y compris au sein des DROM, et sous réserve que celui-ci ne comporte pas d'exclusion remettant en cause les montants des minima conventionnels hiérarchiques fixés. Si tel devait être le cas, les partenaires sociaux se réuniraient pour examiner la situation et rechercher les solutions à apporter. Il est conclu pour une durée déterminée de trois ans, sans que ceci ne remette en cause la périodicité annuelle de la négociation relative aux minima conventionnels.

### **Article 8** **Publicité - extension**

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la Direction Générale du Travail - Dépôt des accords - 39/43, quai André Citroën - 75902 Paris cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr).

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

## **Avenant n° 82 du 30 juin 2021**

[Étendu par arr. 17 déc. 2021, JO 23 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel]

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération du Commerce et de la Distribution.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération Agro-Alimentaire CFE-CGC ;

Fédération CFTC «Commerce, Services et Force de Vente» ;

Fédération générale des travailleurs de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des secteurs annexes FO.

### **Préambule**

Réunis les 14 avril, 20 mai, ainsi que les 18 et 30 juin 2021 en visioconférence, les partenaires sociaux représentatifs des employeurs et des salariés ont procédé, dans le cadre de la négociation annuelle relative aux salaires minima conventionnels hiérarchiques au titre de 2021, à l'examen des données sociales issues du rapport annuel de branche 2020 et des données économiques de l'année 2020. Dans un contexte marqué par les bouleversements liés à la crise sanitaire covid-19, dans laquelle la profession dans son ensemble a fait face aux défis d'assurer la continuité de l'approvisionnement de la population, ils déplorent, s'agissant spécifiquement de la négociation de branche, la volonté de l'administration du travail de réduire leurs droits à déterminer les salaires minima hiérarchiques sur

la base du mandat qui leur est confié. Dans l'attente de la position du Conseil d'État quant aux prérogatives de l'administration en la matière, les partenaires sociaux signataires conviennent de la nécessité de continuer à faire évoluer les salaires minima hiérarchiques de la branche ; ils conviennent en particulier de porter l'écart avec le SMIC à plus de 2 600 € bruts annuels pour les premiers niveaux de rémunération et, conformément aux orientations rappelées dans le cadre de l'avenant n° 80, de redonner plus de perspectives d'évolution au sein des employés et agents de maîtrise.

Il est en conséquence décidé de ce qui suit :

## **Article 1** **Objet de l'avenant**

Le présent avenant a pour objet de fixer les garanties minimales de salaire applicables aux salariés des entreprises relevant de la Convention Collective Nationale du Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001.

Conformément à l'article L. 2253-1 du Code du travail et dans le cadre des règles prévues par cet article, les dispositions du présent accord en matière de salaire minimum prévalent sur les conventions ou accords d'entreprise, sauf garanties au moins équivalentes.

Il est rappelé que si les salaires minima hiérarchiques fixés à l'article 2 ci-après tiennent compte des dispositions conventionnelles prévues aux articles 3-6 et 5-2.1 de la CCN, ceci ne peut cependant avoir pour effet d'interdire aux entreprises de déroger à ces articles par voie d'accord collectif, en application des articles L. 2253-1 et L. 2253-3 du Code du travail. De tels accords ne peuvent toutefois pas conduire à des montants de salaires réels inférieurs aux minima conventionnels hiérarchiques mensuels et annuels fixés ci-après, sauf garanties au moins équivalentes : la structure de rémunération peut être librement fixée par accord d'entreprise, alors que la rémunération minimale fixée pour chaque niveau de classification par les représentants des entreprises et des salariés, représentatifs à l'échelle de la branche, constitue une garantie collective fondamentale.

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

Le salaire minimum conventionnel hiérarchique, obéissant aux règles de calcul fixées par la CCN et notamment ses articles 3-6 et 5-2.1, est ainsi fixé :

Niveau	Taux horaire	Salaire mensuel (151 h 67)	Salaire Mensuel Minimum Garanti <sup>(1)</sup>	Salaire Annuel Minimum Garanti 12 mois (1) (2) (3)
Niveau 1 (1 B - après 6 mois)	10,27 €	1 557,65 €	1 635,50 €	21 261 €
(1 A - 6 premiers mois)	10,26 €	1 556,13 €	1 633,91 €	21 241 €
Niveau 2 (2 B - après 6 mois)	10,36 €	1 571,30 €	1 649,83 €	21 448 €
(2 A - 6 premiers mois)	10,32 €	1 565,23 €	1 643,46 €	21 365 €
Niveau 3 (3 B - après 12 mois)	10,50 €	1 592,54 €	1 672,13 €	21 738 €
(3 A - 12 premiers mois)	10,37 €	1 572,82 €	1 651,42 €	21 468 €
Niveau 4 (4 B - après 24 mois)	11,12 €	1 686,57 €	1 770,86 €	23 021 €
(4 A - 24 premiers mois)	10,52 €	1 595,57 €	1 675,31 €	21 779 €
Niveau 5	11,748 €	1 781,82 €	1 870,87 €	24 321 €
Niveau 6	12,425 €	1 884,50 €	1 978,68 €	25 723 €
Niveau 7	16,137 €	2 447,50 €	2 569,82 €	33 408 €
Niveau 8	21,689 €	3 289,57 €	3 453,97 €	44 902 €
Niveau 9	Hors grille			
(1) Seuls montants à comparer au salaire réel brut ; pour 35 heures effectives.				
(2) Pour les 12 mois suivant l'entrée en vigueur de l'accord				
(3) Montant applicable pour un salarié bénéficiant des dispositions de l'article 3-6. de la CCN ; se reporter aux règles de calcul de cet article.				

### Article 3

#### Salaires minima annuels bruts garantis pour 216 jours de travail par an

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

Niveaux	Salaire minimum annuel garanti	
	Au titre des 36 premiers mois en forfait jours dans le niveau	Après 36 mois
7	34 720,00 €	36 000,00 €
8	46 600,00 €	48 400,00 €

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

### Article 4

#### Impact de la crise Covid-19 sur diverses dispositions conventionnelles

L'activité partielle ne figure pas au rang des absences considérées par la CCN comme temps de présence pour le calcul de la prime annuelle conventionnelle ; d'autre part, les arrêts de travail dits «dérogatoires» prévus par la législation dans le cadre de la crise sanitaire «Covid-19» (garde d'enfants, conjoint vulnérable,...) ne sont pas des absences pour maladie du salarié, cas dans lequel la convention collective prévoit certaines assimilations à une période de travail. Ce constat effectué, les partenaires sociaux signataires conviennent des dispositions suivantes, destinées à limiter l'impact des absences entraînées par la crise sanitaire sur la situation des salariés de la branche :

#### 4-1

##### Prime annuelle (article 3-6 de la CCN) 2021

- Les absences des salariés indemnisées au titre de l'activité partielle en raison de la crise sanitaire liée au Covid 19 au cours de l'année 2021, y compris celles liées à la situation personnelle ou familiale du salarié, sont considérées comme ayant donné lieu intégralement à rémunération pour la détermination du 12<sup>ème</sup> du salaire brut de base pour le calcul de la prime annuelle;
- Les arrêts de travail dits «dérogatoires» indemnisés par la sécurité sociale sont assimilés à des absences pour maladie visées à l'article 3-6-3 f.

#### 4-2

##### Calcul des congés payés (article 7.1 de la CCN) acquis en 2021

- Les absences des salariés indemnisées au titre de l'activité partielle en raison de la crise sanitaire liée au Covid 19 au cours de l'année 2021, y compris celles liées à la situation personnelle ou familiale du salarié, sont considérées comme une période de travail pour l'acquisition des congés et pour l'indemnisation correspondante ;
- Les arrêts de travail dits «dérogatoires» indemnisés par la sécurité sociale sont considérés comme «absences pour maladie» pour l'application de l'article 7-1.1 relatif au calcul des congés payés.

### Article 5

#### Égalité professionnelle

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

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

### Article 6

#### Entreprises de moins de 50 salariés

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

---

riés.

#### **Article 7** **Entrée en vigueur-durée**

Le barème fixé par le présent accord est applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel, y compris au sein des DROM, et sous réserve que celui-ci ne comporte pas d'exclusion remettant en cause les montants des minima conventionnels hiérarchiques fixés. Si tel devait être le cas, les partenaires sociaux se réuniraient pour examiner la situation et rechercher les solutions à apporter. Il est conclu pour une durée déterminée de trois ans, sans que ceci ne remette en cause la périodicité annuelle de la négociation relative aux minima conventionnels.

#### **Article 8** **Publicité - Extension**

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la Direction Générale du Travail - Dépôt des accords - 39/43, quai André Citroën - 75902 Paris Cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr).

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

### **Avenant n° 84 du 8 avril 2022**

[Étendu par arr. 4 août 2022, JO 27 août, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension]

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

FCD.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CFE CGC.

#### **Préambule**

Réunis les 16 février, 17 mars en présentiel et visioconférence ainsi que le 8 avril en visioconférence, les partenaires sociaux représentatifs des employeurs et des salariés ont procédé, dans le cadre de la négociation annuelle relative aux salaires minima conventionnels hiérarchiques au titre de 2022, à l'examen des données sociales issues du rapport annuel de branche 2021 et des données économiques de l'année 2021.

Dans un contexte encore marqué par les bouleversements liés à la crise sanitaire covid-19, et nouvellement par la situation internationale, les partenaires sociaux se sont félicités de la tenue à ce stade de l'emploi de la branche, avec près de 632 000 salariés en équivalent temps complet.

Ils ont également souligné l'importance de l'arrêt du 7 octobre 2021, par lequel le Conseil d'État a confirmé le bien-fondé de leur position relative aux salaires minima conventionnels hiérarchiques, préservant la possibilité pour les partenaires sociaux de la branche, dans le cadre du mandat confié par les employeurs d'une part, par les salariés d'autre part, de fixer des salaires minima hiérarchiques présentant une véritable effectivité.

Compte tenu de la visibilité réduite tenant en particulier à une inflation plus élevée qu'au cours des trois précédentes décennies et des incertitudes quant à son évolution, ils décident d'une révision des salaires minima hiérarchiques prenant en compte les évolutions du taux horaire du SMIC d'ores et déjà intervenues à la suite de l'évolution constatée des prix, et de mettre le réexamen de ceux-ci à l'ordre du jour de leur réunion suivant la prochaine réévaluation du SMIC.

Il est en conséquence décidé de ce qui suit :

#### **Article 1** **Objet de l'avenant**

Le présent avenant a pour objet de fixer les garanties minimales de salaire applicables aux salariés des entreprises relevant de la Convention Collective Nationale du Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001.

Conformément à l'article L. 2253-1 du Code du travail et dans le cadre des règles prévues par cet article, les dis-

positions du présent accord en matière de salaire minimum prévalent sur les conventions ou accords d'entreprise, sauf garanties au moins équivalentes.

Il est rappelé que si les salaires minima hiérarchiques fixés à l'article 2 ci-après tiennent compte des dispositions conventionnelles prévues aux articles 3-6 et 5-2.1 de la CCN, ceci ne peut cependant avoir pour effet d'interdire aux entreprises de déroger à ces articles par voie d'accord collectif, en application des articles L. 2253-1 et L. 2253-3 du Code du travail. De tels accords ne peuvent toutefois pas conduire à des montants de salaires réels inférieurs aux minima conventionnels hiérarchiques mensuels et annuels fixés ci-après, sauf garanties au moins équivalentes : la structure de rémunération peut être librement fixée par accord d'entreprise, alors que la rémunération minimale fixée pour chaque niveau de classification par les représentants des entreprises et des salariés, représentatifs à l'échelle de la branche, constitue une garantie collective fondamentale.

## Article 2

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

Le salaire minimum conventionnel hiérarchique, obéissant aux règles de calcul fixées par la CCN et notamment ses articles 3-6 et 5-2.1, est ainsi fixé :

Niveau	Taux horaire	Salaire mensuel (151 h 67)	Salaire Mensuel Minimum Garanti <sup>(1)</sup>	Salaire Annuel Minimum Garanti 12 mois (1) (2) (3)
Niveau 1 (1B - après 6 mois)	10,60 €	1 607,70 €	1 688,05 €	21 945 €
(1 A - 6 premiers mois)	10,58 €	1 604,67 €	1 684,87 €	21 903 €
Niveau 2 (2 B - après 6 mois)	10,71 €	1 624,39 €	1 705,57 €	22 172 €
(2 A - 6 premiers mois)	10,64 €	1 613,77 €	1 694,42 €	22 027 €
Niveau 3 (3 B - après 12 mois)	10,85 €	1 645,62 €	1 727,86 €	22 462 €
(3 A - 12 premiers mois)	10,73 €	1 627,42 €	1 708,75 €	22 214 €
Niveau 4 (4 B - après 24 mois)	11,48 €	1 741,17 €	1 828,19 €	23 766 €
(4 A - 24 premiers mois)	10,86 €	1 647,14 €	1 729,46 €	22 483 €
Niveau 5	12,112 €	1 837,03 €	1 928,84 €	25 075 €
Niveau 6	12,810 €	1 942,89 €	2 039,99 €	26 520 €
Niveau 7	16,637 €	2 523,33 €	2 649,44 €	34 443 €
Niveau 8	22,361 €	3 391,49 €	3 560,99 €	46 293 €
Niveau 9	Hors grille			
(1) Seuls montants à comparer au salaire réel brut ; pour 35 heures effectives.				
(2) Pour les 12 mois suivant l'entrée en vigueur de l'accord				
(3) Montant applicable pour un salarié bénéficiant des dispositions de l'article 3-6. de la CCN ; se reporter aux règles de calcul de cet article.				

## Article 3

### Salaires minima annuels bruts garantis pour 216 jours de travail par an

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

Niveaux	Salaire minimum annuel garanti	
	Au titre des 36 premiers mois en forfait jours dans le niveau	Après 36 mois
7	35 800 €	37 120 €
8	48 050 €	49 900 €

Pour les cadres à temps complet dont le temps de travail est décompté dans le cadre d'un forfait annuel en jours,

---

et lorsque le nombre de jours travaillés est inférieur à 216 en application d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement, le salaire minimum mensuel garanti ne peut être inférieur à celui figurant au tableau de l'article 2 ci-dessus pour le niveau correspondant.

#### **Article 4** **Réexamen des minima conventionnels**

Les parties conviennent d'examiner les conséquences à tirer sur la grille objet du présent accord d'une augmentation du SMIC intervenant au 1<sup>er</sup> mai ou au 1<sup>er</sup> juin 2022, dès la réunion de CPPNI suivant son entrée en vigueur.

Elles conviennent également de poursuivre les discussions relatives à des évolutions de dispositions conventionnelles autres que les salaires minima.

#### **Article 5** **Égalité professionnelle**

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

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

#### **Article 6** **Entreprises de moins de 50 salariés**

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

#### **Article 7** **Entrée en vigueur - Durée**

Le barème fixé par le présent accord est applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel, y compris au sein des DROM, et sous réserve que celui-ci ne comporte pas d'exclusion remettant en cause les montants des minima conventionnels hiérarchiques fixés. Si tel devait être le cas, les partenaires sociaux se réuniraient pour examiner la situation et rechercher les solutions à apporter. Il est conclu pour une durée déterminée de trois ans, sans que ceci ne remette en cause la périodicité annuelle de la négociation relative aux minima conventionnels.

#### **Article 8** **Publicité - Extension**

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la Direction Générale du Travail - Dépôt des accords – 39/43, quai André Citroën – 75902 Paris cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr).

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

### **Avenant n° 86 du 17 juin 2022**

[Étendu par arr. 24 oct. 2022, JO 8 nov., barème applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel]

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

FCD.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

CGT-FO.



## Préambule

Réunis les 24 mai et 9 juin en présentiel et le 17 juin en visioconférence, conformément à l'engagement figurant à l'article 4 de l'avenant n° 83 du 8 avril 2022 de poursuivre la discussion relative aux salaires minima conventionnels hiérarchiques dès l'entrée en vigueur de la réévaluation du SMIC alors attendue, les partenaires sociaux représentatifs des employeurs et des salariés ont procédé à l'examen des conséquences de l'augmentation automatique du SMIC à effet du 1<sup>er</sup> mai 2022, ayant porté son taux horaire à 10,85 € bruts, soit 1 645 € mensuels bruts pour 35 heures hebdomadaires de travail effectif et 19 750 € pour une année.

Au regard de la situation de hausse des prix et de ses impacts pour les salariés directement concernés par les minima conventionnels hiérarchiques, les partenaires sociaux signataires décident d'une révision de la grille allant au-delà de la stricte mise en œuvre du SMIC horaire, concernant également les niveaux de classification situés au-delà de celui-ci, en anticipation des mesures qui seront être prises ultérieurement. Si l'absence de visibilité sur la situation économique ne permet pas de maintenir les écarts préexistants entre les niveaux dans le cadre de la grille intermédiaire résultant du présent accord, ils se fixent pour objectif commun de retrouver ces écarts dans le cadre de la négociation des minima au titre de l'année 2023. Ils rappellent par ailleurs que le dialogue social dans le cadre de la convention collective de branche a permis de garantir aux salariés, dès le premier niveau de classification et pour une durée hebdomadaire de travail effectif, une rémunération annuelle brute supérieure de plus de 2 700 € au SMIC.

Il est en conséquence décidé de ce qui suit :

### Article 1 Objet de l'avenant

Le présent avenant a pour objet de fixer les garanties minimales de salaire applicables aux salariés des entreprises relevant de la Convention Collective Nationale du Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001.

Conformément à l'article L. 2253-1 du Code du travail et dans le cadre des règles prévues par cet article, les dispositions du présent accord en matière de salaire minimum prévalent sur les conventions ou accords d'entreprise, sauf garanties au moins équivalentes.

Il est rappelé que si les salaires minima hiérarchiques fixés à l'article 2 ci-après tiennent compte des dispositions conventionnelles prévues aux articles 3-6 et 5-2.1 de la CCN, ceci ne peut cependant avoir pour effet d'interdire aux entreprises de déroger à ces articles par voie d'accord collectif, en application des articles L. 2253-1 et L. 2253-3 du Code du travail. De tels accords ne peuvent toutefois pas conduire à des montants de salaires réels inférieurs aux minima conventionnels hiérarchiques mensuels et annuels fixés ci-après, sauf garanties au moins équivalentes : la structure de rémunération peut être librement fixée par accord d'entreprise, alors que la rémunération minimale fixée pour chaque niveau de classification par les représentants des entreprises et des salariés, représentatifs à l'échelle de la branche, constitue une garantie collective fondamentale.

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

Le salaire minimum conventionnel hiérarchique, obéissant aux règles de calcul fixées par la CCN et notamment ses articles 3-6 et 5-2.1, est ainsi fixé :

Niveau	Taux horaire	Salaire mensuel (151 h 67)	Salaire Mensuel Minimum Garanti <sup>(1)</sup>	Salaire Annuel Minimum Garanti 12 mois <sup>(1)(2)(3)</sup>
Niveau 1 (1 B - après 6 mois)	10,88 €	1 650,17 €	1 732,64 €	22 524 €
(1 A - 6 premiers mois)	10,86 €	1 647,14 €	1 729,46 €	22 483 €
Niveau 2 (2 B - après 6 mois)	10,98 €	1 665,34 €	1 748,57 €	22 731 €
(2 A - 6 premiers mois)	10,91 €	1 654,72 €	1 737,42 €	22 586 €
Niveau 3 (3 B - après 12 mois)	11,10 €	1 683,54 €	1 767,68 €	22 980 €
(3 A - 12 premiers mois)	10,98 €	1 665,34 €	1 748,57 €	22 731 €
Niveau 4 (4 D après 24 mois)	11,71 €	1 776,06 €	1 864,02 €	24 240 €
(4 A - 24 premier mois)	11,10 €	1 683,54 €	1 767,68 €	22 980 €
Niveau 5	12,245 €	1 857,23 €	1 950,05 €	25 351 €

Niveau	Taux horaire	Salaire mensuel (151 h 67)	Salaire Mensuel Minimum Garanti <sup>(1)</sup>	Salaire Annuel Minimum Garanti 12 mois <sup>(1)(2)(3)</sup>
Niveau 6	12,951 €	1 964,26 €	2 062,43 €	26 812 €
Niveau 7	16,803 €	2 548,57 €	2 675,94 €	34 787 €
Niveau 8	22,585 €	3 425,41 €	3 596,60 €	46 756 €
Niveau 9	Hors grille			
(1) Seuls montants à comparer au salaire réel brut ; pour 35 heures effectives.				
(2) Pour les 12 mois suivant l'entrée en vigueur de l'accord				
(3) Montant applicable pour un salarié bénéficiant des dispositions de l'article 3-6. de la CCN ; se reporter aux règles de calcul de cet article.				

### Article 3

#### Salaires minima annuels bruts garantis pour 216 jours de travail par an

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

Niveau	Salaire minimum annuel garanti	
	Au titre des 36 premiers mois en forfait jours dans le niveau	Après 36 mois
7	36 230 €	37 565 €
8	48 630 €	50 500 €

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

### Article 4

#### Égalité professionnelle

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

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

### Article 5

#### Entreprises de moins de 50 salariés

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

### Article 6

#### Entrée en vigueur - Durée

Le barème fixé par le présent accord est applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel, y compris au sein des DROM, et sous réserve que celui-ci ne comporte pas d'exclusion remettant en cause les montants des minima conventionnels hiérarchiques fixés. Si tel devait être le cas, les partenaires sociaux se réuniraient pour examiner la situation et rechercher les solutions à apporter. Il est conclu pour une durée déterminée de trois ans, sans que ceci ne remette en cause la périodicité annuelle de la négociation relative aux minima conventionnels.

---

## Article 7

### Publicité - Extension

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la Direction Générale du Travail - Dépôt des accords - 39/43, quai André Citroën - 75902 Paris cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr).

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

## Avenant n° 88 du 7 avril 2023

[Étendu par arr. 17 juill. 2023, JO 2 août, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel et pour une durée de trois ans]

### Signataires :

#### Organisation(s) patronale(s) :

Fédération du commerce et de la distribution.

#### Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération des Services CFDT ;

Fédération Agro-Alimentaire CFE-CGC ;

Fédération CFTC «Commerce, Services et Force de Vente» ;

Fédération générale des travailleurs de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des secteurs annexes FO.

## Préambule

Réunis les 23 février et 31 mars 2023 (réunions en présentiel avec possibilité de participation en visioconférence) ainsi que le 7 avril (visioconférence), les partenaires sociaux représentatifs des employeurs et des salariés ont procédé, dans le cadre de la négociation annuelle relative aux salaires minima conventionnels hiérarchiques au titre de 2023, à l'examen des données issues du rapport annuel de branche 2022 et des données économiques de l'année 2022.

Le contexte d'inflation qui s'est imposé en 2022 a conduit à trois augmentations du SMIC au cours de l'année, avec la conclusion de deux accords relatifs aux salaires minima : l'avenant n° 84 du 8 avril 2022, au titre de la négociation annuelle 2022, puis l'avenant n° 86 du 17 juin 2022, faisant suite à la réévaluation automatique du SMIC au 1<sup>er</sup> mai 2022. Une négociation supplémentaire, consécutive à une nouvelle augmentation du SMIC au 1<sup>er</sup> août 2022, s'est tenue à partir de la rentrée 2022 ; elle n'a pas donné lieu à la conclusion d'un troisième accord.

Les partenaires sociaux constatent la bonne tenue de l'emploi salarié dans la branche, en progression en 2021, en dépassant 660 000 emplois en équivalent temps complet - avec notamment une progression de l'alternance, en particulier pour les premiers niveaux de qualification. Toutefois, le ralentissement des ventes en volume et la répartition des achats des consommateurs constituent début 2023 des facteurs d'inquiétude pour le commerce. Cette inquiétude est accentuée par des législations défavorables faisant suite au lobbying des grands industriels non-alimentaires internationaux auprès des parlementaires (loi du 30 mars 2023) ; les partenaires sociaux rappellent que la branche est fortement intégratrice en particulier de jeunes travailleurs sortis du système scolaire sans qualification professionnelle, et appellent les pouvoirs publics à respecter les équilibres du secteur, afin de préserver ce rôle essentiel, facteur de cohésion sociale dans les territoires.

Soucieux d'assurer aux salariés de la branche, en particulier à ceux ne relevant pas d'un accord salarial d'entreprise, des salaires minima assurant au moins le maintien de leur pouvoir d'achat, les partenaires sociaux signataires conviennent de fixer ceux-ci aux montants ci-après, débutant annuellement pour le niveau 1 près de 2 900 € bruts au-delà de l'application du SMIC annoncé pour le 1<sup>er</sup> mai 2023. Les parties examineront à partir du mois de juin 2023 la possibilité de recréer des écarts entre les premiers niveaux.

Il est en conséquence décidé de ce qui suit :

## Article 1

### Objet de l'avenant

Le présent avenant a pour objet de fixer les garanties minimales de salaire applicables aux salariés des entreprises relevant de la Convention Collective Nationale du Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001.

Conformément à l'article L. 2253-1 du Code du travail et dans le cadre des règles prévues par cet article, les dispositions du présent accord en matière de salaire minimum prévalent sur les conventions ou accords d'entreprise, sauf garanties au moins équivalentes.

Il est rappelé que si les salaires minima hiérarchiques fixés ci-après tiennent compte des dispositions conventionnelles prévues aux articles 3-6 et 5-2.1 de la CCN, cela ne peut cependant avoir pour effet d'interdire aux entreprises de déroger à ces articles par voie d'accord collectif, en application des articles L. 2253-1 et L. 2253-3 du Code du travail. De tels accords ne peuvent toutefois pas conduire à des montants de salaires réels inférieurs aux minima conventionnels hiérarchiques mensuels et annuels fixés ci-après, sauf garanties au moins équivalentes : la structure de rémunération peut être librement fixée par accord d'entreprise, alors que la rémunération minimale fixée pour chaque niveau de classification par les représentants des entreprises et des salariés, représentatifs à l'échelle de la branche, constitue une garantie collective fondamentale.

Il est également précisé que les salaires minima fixés par le présent accord font exclusivement référence aux niveaux de classification tels que définis par le titre IV de la convention collective nationale et non à d'éventuels accords d'entreprise instaurant d'autres règles en matière de classification, qui doivent en application de la loi assurer aux salariés des garanties au moins équivalentes.

## Article 2

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

Le salaire minimum conventionnel hiérarchique, obéissant aux règles de calcul fixées par la CCN et notamment ses articles 3-6 et 5-2.1, est ainsi fixé.

### Grille des salaires minima conventionnels hiérarchiques - Salariés en décompte horaire

Niveau	Taux horaire	Salaire mensuel (151 h 67)	Salaire Mensuel Minimum Garanti <sup>(1)</sup>	Salaire Annuel Minimum Garanti 12 mois <sup>(1) (2) (3)</sup>
Niveau 1 (1 B - après 6 mois)	11,52 €	1 747,24 €	1 834,56 €	23 849 €
(1 A - 6 premiers mois)	11,52 €	1 747,24 €	1 834,56 €	23 849 €
Niveau 2 (2 B - après 6 mois)	11,53 €	1 748,76 €	1 836,15 €	23 870 €
(2 A - 6 premiers mois)	11,52 €	1 747,24 €	1 834,56 €	23 849 €
Niveau 3 (3 B - après 12 mois)	11,54 €	1 750,27 €	1 837,75 €	23 891 €
(3 A - 12 premiers mois)	11,53 €	1 748,76 €	1 836, 15 €	23 870 €
Niveau 4 (4 B - après 24 mois)	12,18 €	1 847,34 €	1 939,67 €	25 216 €
(4 A - 24 premiers mois)	11,55 €	1 751,79 €	1 839,34 €	23 911 €
Niveau 5	12,851 €	1 949,11 €	2 046,52 €	26 605 €
Niveau 6	13,591 €	2 061,35 €	2 164,37 €	28 137 €
Niveau 7	17,652 €	2 677,28 €	2 811,08 €	36 544 €
Niveau 8	23,725 €	3 598,37 €	3 778,21 €	49 117 €
Niveau 9	Hors grille			
(1) Seuls montants à comparer au salaire réel brut ; pour 35 heures effectives.				
(2) Pour les 12 mois suivant l'entrée en vigueur de l'accord.				
(3) Montant applicable pour un salarié bénéficiant des dispositions de l'article 3-6. de la CCN ; se reporter aux règles de calcul de cet article.				

## Article 3

### Salaires minima annuels bruts garantis pour 216 jours de travail par an

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

Niveaux	Salaire minimum annuel garanti	
	Au titre des 36 premiers mois en forfait jours dans le niveau	Après 36 mois
7	38 055 €	39 460 €
8	51 080 €	53 045 €

#### **Article 4** **Égalité professionnelle**

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

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

#### **Article 5** **Entreprises de moins de 50 salariés**

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

#### **Article 6** **Entrée en vigueur - Durée**

Le barème fixé par le présent accord est applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel, y compris au sein des DROM au sein desquels la CCN est applicable (anciens DOM hors Mayotte), et sous réserve que celui-ci ne comporte pas d'exclusion remettant en cause les montants des minima conventionnels hiérarchiques fixés. Si tel devait être le cas, les partenaires sociaux se réuniraient pour examiner la situation et rechercher les solutions à apporter. Il est conclu pour une durée déterminée de trois ans, sans que ceci ne remette en cause la périodicité annuelle de la négociation relative aux minima conventionnels.

#### **Article 7** **Publicité - Extension**

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la Direction Générale du Travail - Dépôt des accords - 39/43, quai André Citroën - 75902 Paris cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr).

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

### **Avenant n° 88 bis du 22 septembre 2023**

[Étendu par arr. 20 déc. 2023, JO 22 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel]

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

FCD.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.

## Préambule

Le tassement entre les montants des salaires minima conventionnels hiérarchiques constitue une difficulté tant pour les entreprises, que pour les salariés, en particulier dans un secteur dit «de main d'œuvre», caractérisé par une importante proportion d'emplois des premiers niveaux de qualification. Les partenaires sociaux de la branche s'efforcent de préserver les écarts au sein de la grille, dans la mesure de leurs possibilités, dans un contexte dans lequel la contrainte économique ne permet pas de répercuter systématiquement sur l'ensemble des niveaux une hausse supérieure à l'inflation. Pour autant, l'écart - y compris entre les premiers niveaux de classification - est essentiel dans la reconnaissance des fonctions concernées et contribue à valoriser les progressions professionnelles. Les organisations représentatives des employeurs et des salariés signataires de l'avenant n° 88 du 7 avril 2023 s'étaient en conséquence fixées comme objectif de réexaminer cet écart, particulièrement resserré dans le cadre de cet avenant du fait de l'anticipation dans les montants de la grille de la réévaluation du SMIC au 1<sup>er</sup> mai 2023. Une proposition ayant pu être effectuée lors de la réunion de CPPNI du 22 septembre 2023, il est convenu de ce qui suit :

### Article 1 Objet de l'avenant

Le présent avenant s'inscrit dans le prolongement de l'avenant n° 88 du 7 avril 2023 conclu dans le cadre de la négociation annuelle des salaires minima conventionnels hiérarchiques et du réexamen prévu par cet accord de la possibilité de recréer des écarts entre les premiers niveaux de salaire.

### Article 2 Modifications de salaires minima des premiers niveaux de qualification

Afin de recréer un écart entre les salaires minima des premiers niveaux, les montants des salaires minima conventionnels hiérarchiques des niveaux 2 B, 3 A, 3 B et 4 A figurant dans le tableau issu de l'article 2 de l'avenant n° 88 du 7 avril 2023 sont ainsi modifiés :

- Niveau 2 B : 11,60 / heure, soit 1 847,3 € mensuels TTP et 24 015 € annuels,
- Niveau 3 A : 11,61 / heure, soit 1 848,9 € mensuels TTP et 24 035 € annuels,
- Niveau 3 B : 11,70 / heure, soit 1 863,23 mensuels TTP et 24 222 € annuels,
- Niveau 4 A : 11,71 / heure, soit 1 864,82 € mensuels TTP et 24 242 € annuels.

Les salaires minima conventionnels hiérarchiques des salariés en décompte horaire sont en conséquence les suivants :

Niveau	Taux horaire	Salaire mensuel (151 h 67)	Salaire Mensuel Minimum Garanti <sup>(1)</sup>	Salaire Annuel Minimum Garanti 12 mois <sup>(1) (2) (3)</sup>
Niveau 1 (1 B - après 6 mois)	11,52 €	1 747,24 €	1 834,56 €	23 849 €
(1 A - 6 premiers mois)	11,52 €	1 747,24 €	1 834,56 €	23 849 €
Niveau 2 (2 B - après 6 mois)	11,60 €	1 759,37 €	1 847,30 €	24 015 €
(2 A - 6 premiers mois)	11,52 €	1 747,24 €	1 834,56 €	23 849 €
Niveau 3 (3 B - après 12 mois)	11,70 €	1 774,54 €	1 863,23 €	24 222 €
(3 A - 12 premiers mois)	11,61 €	1 760,89 €	1 848,9 €	24 035 €
Niveau 4 (4 B - après 24 mois)	12,18 €	1 847,34 €	1 939,67 €	25 216 €
(4 A - 24 premiers mois)	11,71 €	1 776,06 €	1 864,82 €	24 242 €
Niveau 5	12,851 €	1 949,11 €	2 046,52 €	26 605 €
Niveau 6	13,591 €	2 061,35 €	2 164,37 €	28 137 €
Niveau 7	17,652 €	2 677,28 €	2 811,08 €	36 544 €
Niveau 8	23,725 €	3 598,37 €	3 778,21 €	49 117 €
Niveau 9	Hors grille			

(1) Seuls montants à comparer au salaire réel brut ; pour 35 heures effectives.

(2) Pour les 12 mois suivant l'entrée en vigueur de l'accord.

(3) Montant applicable pour un salarié bénéficiant des dispositions de l'article 3-6. de la CCN ; se reporter aux règles de calcul de cet article.

---

### **Article 3** **Égalité professionnelle**

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

### **Article 4** **Entreprises de moins de 50 salariés**

Il n'y a pas lieu de différencier les mesures prévues par le présent accord selon que l'entreprise emploie plus ou moins de 50 salariés : d'une part, des salaires minima ne paraissent pas pouvoir donner lieu à une différence de traitement entre les salariés ; d'autre part, au regard de la situation concurrentielle au sein de la branche, indépendante de l'effectif salarié de l'entreprise, une différence entre les entreprises serait facteur de distorsion de concurrence.

### **Article 5** **Entrée en vigueur - Durée**

Le barème fixé par le présent accord est applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel, y compris au sein des DROM au sein desquels la CCN est applicable (anciens DOM hors Mayotte), et sous réserve que cet arrêté ne comporte pas d'exclusion remettant en cause le montant des minima conventionnels hiérarchiques fixés. Si tel devait être le cas, les partenaires sociaux se réuniraient pour examiner la situation et rechercher les solutions à y apporter. Il est conclu pour une durée déterminée de trois ans, sans que ceci ne remette en cause la périodicité annuelle de la négociation relative aux minima conventionnels.

### **Article 6** **Publicité - Extension**

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la Direction Générale du Travail - Dépôt des accords - 39/43, quai André Citroën - 75902 Paris cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr).

Les signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant, la Fédération du Commerce et de la Distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

## **Avenant n° 91 du 11 avril 2024**

[Étendu par arr. 28 juin 2024, JO 6 juill., applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel]

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération du commerce et de la distribution.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

CFE-CGC ;

CFDT ;

CGT-FO.

### **Préambule**

Réunis les 9 février, 15 mars et 11 avril 2024 (réunions en présentiel avec possibilité de participation en visioconférence) ainsi que le 27 mars (visioconférence), les partenaires sociaux représentatifs des employeurs et des salariés des entreprises de la branche ont procédé, dans le cadre de la négociation annuelle relative aux salaires minima conventionnels hiérarchiques au titre de 2024, à l'examen des données économiques de la profession pour l'année écoulée.

Ils ont également procédé à un bilan des évolutions des salaires minima après deux années marquées par une inflation significativement plus élevée qu'au cours des dernières décennies. À l'heure où l'inflation paraît marquer le pas, ils se félicitent d'avoir pu, par la signature de deux accords de salaires par an en 2023 comme en 2022, maintenir le pouvoir d'achat des salaires minima et permis à la négociation de jouer pleinement son rôle aux bénéfices des salariés de la branche, et en particulier à l'égard de ceux ne relevant pas d'un accord salarial d'entreprise.

Les salaires minima conventionnels hiérarchiques constituent également un élément important d'attractivité de la

branche ; à cet égard, une grille débutant pour le premier niveau et pour 35 heures de travail, à plus de 2 950 € annuels bruts au-delà de l'application du SMIC en vigueur, représente pour la grande distribution alimentaire un atout par rapport aux secteurs comparables.

Soucieux d'assurer dans toute la mesure permise par le contexte économique une progression de l'ensemble des salaires minima, les partenaires sociaux signataires décident de ce qui suit :

## **Article 1**

### **Objet de l'avenant**

Le présent avenant s'inscrit dans le cadre de la négociation annuelle des salaires minima conventionnels hiérarchiques de branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire et a pour objet de fixer les garanties minimales de salaire des salariés en relevant.

Conformément à l'article L. 2253-1 du Code du travail et dans le cadre des règles prévues par cet article, les dispositions du présent accord en matière de salaire minimum prévalent sur les conventions ou accords d'entreprise, sauf garanties au moins équivalentes.

Il est rappelé que si les salaires minima hiérarchiques fixés ci-après tiennent compte des dispositions conventionnelles prévues aux articles 3-6 et 5-2.1 de la CCN, ceci ne peut avoir pour effet d'interdire aux entreprises de déroger à ces articles par voie d'accord collectif, en application des articles L. 2253-1 et L. 2253-3 du Code du travail. De tels accords ne peuvent toutefois pas conduire à des montants de salaires réels inférieurs aux minima conventionnels hiérarchiques mensuels et annuels fixés ci-après, sauf garanties au moins équivalentes : la structure de rémunération peut être librement fixée par accord d'entreprise, alors que la rémunération minimale fixée pour chaque niveau de classification par les représentants des entreprises et des salariés, représentatifs à l'échelle de la branche, constitue une garantie collective fondamentale.

Il est également précisé que les salaires minima fixés par le présent accord font exclusivement référence aux niveaux de classification tels que définis par le titre IV de la convention collective, et non à d'éventuels accords d'entreprise instaurant d'autres règles en matière de classification, qui doivent en application de la loi assurer aux salariés des garanties au moins équivalentes à celles du titre IV.

## **Article 2**

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

Le salaire minimum conventionnel hiérarchique, obéissant aux règles de calcul fixées par la CCN et notamment ses articles 3-6 et 5-2.1, est ainsi fixé :

Niveau	Taux horaire	Salaire mensuel (151 h 67)	Salaire mensuel minimum garanti (1)	Salaire annuel minimum garanti 12 mois (1) (2) (3)
Niveau 1 (1B - après période d'accueil)	11,67 €	1 769,99 €	1 858,45 €	24 160 €
(1 A - période d'accueil)	11,66 €	1 768,47 €	1 856,86 €	24 139 €
Niveau 2 (2B - après période d'accueil)	11,77 €	1 785,16 €	1 874,37 €	24 367 €
(2 A - période d'accueil)	11,69 €	1 773,02 €	1 861,63 €	24 201 €
Niveau 3 (3 B - après période d'accueil)	11,91 €	1 806,39 €	1 896,67 €	24 657 €
(3 A - période d'accueil)	11,78 €	1 786,67 €	1 875,97 €	24 388 €
Niveau 4 (4B - après période d'accueil)	12,60 €	1 911,04 €	2 006,55 €	26 085 €
(4 A - période d'accueil)	11,98 €	1 817,01 €	1 907,82 €	24 802 €
Niveau 5	13,301 €	2 017,36 €	2 118,18 €	27 536 €
Niveau 6	14,060 €	2 132,48 €	2 239,06 €	29 108 €
Niveau 7	18,252 €	2 768,28 €	2 906,63 €	37 786 €
Niveau 8	24,531 €	3 720,62 €	3 906,56 €	50 785 €

(1) Seuls montants à comparer au salaire réel brut ; pour 35 heures effectives.

(2) Pour les 12 mois suivant l'entrée en vigueur de l'accord.

(3) Montant applicable pour un salarié bénéficiant des dispositions de l'article 3-6 de la CCN ; se reporter aux règles de calcul de cet article.



### Article 3

#### Salaires minima annuels bruts garantis pour 216 jours de travail par an

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

Niveaux	Salaire minimum annuel garanti	
	Au titre des 36 premiers mois en forfait jours dans le niveau	Après 36 mois
7	39 330 €	40 850 €
8	52 880 €	54 900 €

### Article 4

#### Égalité professionnelle

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

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

### Article 5

#### Entreprises de moins de 50 salariés

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

### Article 6

#### Entrée en vigueur - Durée

Le barème fixé par le présent accord est applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel, y compris au sein des DROM au sein desquels la CCN est applicable (anciens DOM hors Mayotte), et sous réserve que celui-ci ne comporte pas d'exclusion remettant en cause les montants des minima conventionnels hiérarchiques fixés. Si tel devait être le cas, les partenaires sociaux se réuniraient pour examiner la situation et rechercher les solutions à apporter. Il est conclu pour une durée déterminée de trois ans, sans que ceci ne remette en cause la périodicité annuelle de la négociation relative aux minima conventionnels.

### Article 7

#### Publicité - Extension

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la Direction

Générale du Travail - Dépôt des accords - 39/43, quai André Citroën - 75902 Paris cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr).

Les signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant, la Fédération du Commerce et de la Distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

## Avenant n° 95 du 4 avril 2025

[Étendu par arr. 27 juin 2025, JO 3 juill., applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel]

#### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCD.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

## Préambule

Réunis-les 14 février, 21 mars (réunions en présentiel) et 4 avril 2025 (visioconférence), les partenaires sociaux représentatifs des employeurs et des salariés des entreprises de la branche ont procédé, dans le cadre de la négociation annuelle relative aux salaires minima conventionnels hiérarchiques au titre de 2025, à l'examen des données économiques de la profession pour l'année écoulée, lesquelles confirment une situation globalement fragilisée.

Ils ont également procédé à un bilan des évolutions des salaires minima, au sortir d'une période d'inflation significativement plus élevée qu'au cours des dernières décennies. Dans ce contexte, ils ont pu conclure chaque année des accords de salaire, réalisant sur l'ensemble de la période une progression des minima supérieure à celle des prix pour l'ensemble des niveaux employés, agents de maîtrise et cadres. La négociation a ainsi pu jouer pleinement son rôle au bénéfice des salariés de la branche et en particulier à l'égard de ceux ne relevant pas d'un accord salarial d'entreprise.

Les salaires minima conventionnels hiérarchiques constituent également un élément important d'attractivité de la branche ; à cet égard, une grille débutant pour le premier niveau et pour 35 heures de travail, à plus de 3 000 € annuels bruts au-delà de l'application du SMIC en vigueur, représente pour la grande distribution alimentaire un atout par rapport aux secteurs comparables.

Soucieux d'assurer dans toute la mesure permise par le contexte économique une progression de l'ensemble des salaires minima, les partenaires sociaux signataires décident de ce qui suit :

### Article 1 Objet de l'avenant

Le présent avenant s'inscrit dans le cadre de la négociation annuelle des salaires minima conventionnels hiérarchiques de branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire et a pour objet de fixer les garanties minimales de salaire en son sein.

Conformément à l'article L. 2253-1 du Code du travail et dans le cadre des règles prévues par cet article, les dispositions du présent accord en matière de salaire minimum prévalent sur les conventions ou accords d'entreprise, sauf garanties au moins équivalentes.

Il est rappelé que si les salaires minima hiérarchiques fixés ci-après tiennent compte des dispositions conventionnelles prévues aux articles 3-6 et 5-2.1 de la CCN, ceci ne peut avoir pour effet d'interdire aux entreprises de déroger à ces articles par voie d'accord collectif, en application des articles L. 2253-1 et L. 2253-3 du Code du travail. De tels accords ne peuvent toutefois pas conduire à des montants de salaires réels inférieurs aux minima conventionnels hiérarchiques mensuels et annuels fixés ci-après, sauf garanties au moins équivalentes : la structure de rémunération peut être librement fixée par accord d'entreprise, alors que la rémunération minimale fixée pour chaque niveau de classification par les représentants des entreprises et des salariés, représentatifs à l'échelle de la branche, constitue une garantie collective fondamentale.

Il est également précisé que les salaires minima fixés par le présent accord font exclusivement référence aux niveaux de classification tels que définis par le titre IV de la convention collective, et non à d'éventuels accords d'entreprise instaurant d'autres règles en matière de classification, qui doivent en application de la loi assurer aux salariés des garanties au moins équivalentes à celles du titre IV.

### Article 2

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

Niveau	Taux horaire	Salaire mensuel (151 h 67)	Salaire Mensuel Minimum Garanti <sup>(1)</sup>	Salaire Annuel Minimum Garanti 12 mois (1) (2) (3)
Niveau 1 (1 B - après 4 mois)	11,90 €	1 804,87 €	1 895,08 €	24 636 €
(1 A - période d'accueil)	11,89 €	1 803,36 €	1 893,48 €	24 615 €
Niveau 2 (2 B - après 6 mois, ou 3 mois si promotion interne depuis 1B)	12,00 €	1 820,04 €	1 911,00 €	24 843 €
(2 A - période d'accueil)	11,91 €	1 806,39 €	1 896,67 €	24 657 €
Niveau 3 (3 B - après 12 mois, ou 6 mois si promotion interne depuis 2B)	12,12 €	1 838,24 €	1 930,11 €	25 091 €
(3 A - période d'accueil)	12,01 €	1 821,56 €	1 912,59 €	24 864 €

Niveau	Taux horaire	Salaire mensuel (151 h 67)	Salaire Mensuel Minimum Garanti <sup>(1)</sup>	Salaire Annuel Minimum Garanti 12 mois (1) (2) (3)
Niveau 4 (4 B - après 18 mois, ou 12 mois si promotion depuis 3B)	12,76 €	1 935,31 €	2 032,03 €	26 416 €
(4 A - période d'accueil)	12,14 €	1 841,27 €	1 933,30 €	25 133 €
Niveau 5	13,461 €	2 041,63 €	2 143,66 €	27 868 €
Niveau 6	14,229 €	2 158,11 €	2 265,97 €	29 458 €
Niveau 7	18,471 €	2 801,50 €	2 941,51 €	38 240 €
Niveau 8	24,825 €	3 765,21 €	3 953,38 €	51 394 €
Niveau 9	Hors grille			
(1) Seuls montants à comparer au salaire réel brut ; pour 35 heures effectives.				
(2) Pour les 12 mois suivant l'entrée en vigueur de l'accord.				
(3) Montant applicable pour un salarié bénéficiant des dispositions de l'article 3-6. de la CCN ; se reporter aux règles de calcul de cet article.				

Le salaire minimum conventionnel hiérarchique, obéissant aux règles de calcul fixées par la CCN et notamment ses articles 3-6 et 5-2.1, est ainsi fixé :

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

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

Niveaux	Salaire minimum annuel garanti	
	Au titre des 36 premiers mois en forfait jours dans le niveau	Après 36 mois
7	39 800 €	41 340 €
8	53 515 €	55 560 €

### Article 4 Égalité professionnelle

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

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

### Article 5 Entreprises de moins de 50 salariés

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

### Article 6 Entrée en vigueur - durée

Le barème fixé par le présent accord est applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel, y compris au sein des DROM au sein desquels la CCN est applicable (anciens DOM hors Mayotte), et sous réserve que celui-ci ne comporte pas d'exclusion remettant en cause les montants des

minima conventionnels hiérarchiques fixés. Si tel devait être le cas, les partenaires sociaux se réuniraient pour examiner la situation et rechercher les solutions à apporter. Il est conclu pour une durée déterminée de trois ans, sans que ceci ne remette en cause la périodicité annuelle de la négociation relative aux minima conventionnels.

## **Article 7** **Publicité - Extension**

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la Direction Générale du Travail - Dépôt des accords - Bureau DS1 - 14 avenue Duquesne - 75350 Paris SP 07, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr).

Les signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant, la Fédération du Commerce et de la Distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

## **Annexe IX - Compte épargne temps**

*Mod. par Avenant n° 71, 15 janv. 2019, étendu par arr. 6 nov. 2020, JO 20 nov., applicable à compter de son dépôt, soit le 2 mai 2019<sup>(1)</sup>*

### **(1) Signataires**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FCD.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGTA FO ;*

*CFTC CSFV ;*

*FNAA CFE CGC ;*

*FS CFDT.*

La mise en œuvre d'un régime épargne temps pour les salariés qui le souhaitent doit être faite par un accord d'entreprise ou d'établissement prévoyant un régime adapté à la situation particulière de tout ou partie de l'entreprise ou de l'établissement.

Toutefois, les entreprises ou établissements n'ayant pas conclu d'accord, ou ne disposant pas de délégués syndicaux, pourront après consultation du comité social et économique lorsqu'ils existent mettre en place, pour les salariés qui le demandent, un compte épargne temps selon le régime ci-dessous.

En l'absence de comité social et économique, les entreprises pourront appliquer le dispositif qui suit après information individuelle des salariés.

Objectif : le compte épargne temps a pour but de permettre au salarié de capitaliser du temps en vue de financer des congés non rémunérés, le financer des prestations de retraite ou d'alimenter un plan d'épargne entreprise ou interentreprise. Ces points sont repris dans la liste ci-après.

Il peut aussi être utilisé pour :

- financer des congés sans solde prévus par la réglementation,
- financer des congés pour convenance personnelle en vue de permettre l'embauche de remplaçants temporaires,
- financer des actions de formation décidées à l'initiative du salarié et suivies pour partie en dehors du temps de travail dans le respect des dispositions légales et conventionnelles en vigueur,
- indemniser tout ou partie des heures non travaillées, lorsque le salarié choisit de passer à temps partiel,
- indemniser la cessation anticipée de l'activité d'un salarié âgé de plus de 50 ans, de manière progressive ou totale
- alimenter un plan d'épargne entreprise (PEE) ou interentreprises (PEI), un plan d'épargne retraite collectif d'entreprise (PERCO) ou interentreprises (PERCOI) selon les modalités déterminées par les textes législatifs, réglementaires et l'annexe VI de la Convention collective,
- financer des prestations de retraite à caractère collectif et obligatoire dans le cadre d'un dispositif de retraite supplémentaire d'entreprise,
- permettre le rachat d'annuités manquantes pour la retraite pour les années d'études supérieures ou pour les années où les cotisations versées n'ont pas permis la validation de quatre trimestres d'assurance.

Il est alimenté par du temps déjà acquis ou par certains éléments de rémunération.

Le système est basé sur le volontariat.

Mise en œuvre : le compte épargne temps est ouvert aux salariés volontaires bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée et comptant un an d'ancienneté à l'ouverture du compte ou à la date de leur adhésion au compte.

### **1. Alimentation du compte**

Le salarié peut choisir d'alimenter son compte épargne temps exclusivement par :

- les majorations pour heures supplémentaires ;
- les heures de repos acquises au titre des heures supplémentaires, qu'il s'agisse de la contrepartie obligatoire en

- 
- repos éventuellement due au-delà du contingent conventionnel annuel ou du repos compensateur équivalent,
  - les majorations de salaire pour travail de nuit ;
  - les majorations de salaire pour travail exceptionnel du dimanche ;
  - une partie de la 5<sup>ème</sup> semaine de congés payés;
  - une partie de la réduction de la durée du travail dans la limite de 35 % des jours de réduction de la durée du travail par année ;
  - les jours de repos accordés aux cadres et aux agents de maîtrise autonomes soumis à un forfait annuel en jours ou en heures de travail effectuées au-delà de la durée prévue par la convention individuelle de forfait ;
  - congés d'ancienneté dans la limite de ceux prévus à l'Art. 7-1 ci-après ;
  - tout ou partie des primes et indemnités conventionnelles ;
  - les sommes issues de l'épargne salariale.

La décision du salarié d'alimenter son compte par l'un ou les éléments figurant ci-dessus vaut pour une année civile. Il peut modifier sa décision pour la ou les années suivantes.

Les dépôts ne peuvent excéder 8 jours ouvrés ou le dixième de la rémunération mensuelle du salarié par année civile.

## **2. Utilisation du compte pour rémunérer des absences**

Le compte épargne temps ne peut être utilisé que pour des périodes égales à quatre semaines ; toutefois, cette disposition n'est pas applicable lorsque le compte est utilisé pour des actions de formation.

Cette période peut être accolée à des congés payés.

La demande de congé doit être formulée deux mois avant la date de départ effective.

Les règles d'acceptation liées aux nécessités du service sont celles applicables au type de congé demandé. Lorsqu'il s'agit d'un congé pour convenance personnelle, cette règle sera celle du congé sabbatique.

Le nombre de salariés en congé simultanément à ce titre ne peut excéder 10 % des effectifs.

## **3. Utilisation du compte pour alimenter un plan d'épargne entreprise (PEE) ou interentreprises (PEI), ou un plan d'épargne collectif de retraite obligatoire (PERCO)**

Les conditions d'utilisation du compte épargne-temps pour alimenter un plan d'épargne entreprise (PEE) ou un plan d'épargne collectif de retraite obligatoire (PERCO) sont définies par accord d'entreprise ou d'établissement.

À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, les conditions d'utilisation du compte épargne temps pour alimenter le plan d'épargne interentreprises (PEI) sont définies à l'annexe VI de la convention collective.

## **4. Valorisation des éléments affectés au compte exprimé en jours de repos**

Tout élément, en temps ou en argent, affecté au compte est converti, pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures, en heures de repos sur la base du salaire horaire brut en vigueur à la date de son affectation.

Pour les salariés rémunérés selon un forfait sans référence horaire ou selon un forfait défini en jours, les éléments affectés au compte sont convertis en jours de repos sur la base d'une journée de travail dès lors qu'ils atteignent cette valeur. La rémunération mensuelle est alors divisée par 22 jours. La valeur de ces heures ou de ces jours 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, qu'elle soit totale ou partielle, calculée sur la base du salaire perçu au moment du départ.

Le congé est rémunéré mensuellement à l'échéance habituelle de lapaie.

Le compte épargne temps est débité d'un jour pour chaque jour ouvré d'absence.

## **5. Conséquences sur le contrat de travail**

Le temps d'absence rémunéré est assimilé à du travail effectif pour le calcul des congés payés, de la prime annuelle et de l'ancienneté.

À l'issue du congé, le salarié est réintégré dans son emploi.

## **6. Clôture du compte par anticipation**

En cas de rupture du contrat, le salarié perçoit une indemnité correspondant aux droits qu'il a acquis dans son compte épargne temps, en temps et en argent, à la date de la rupture.

L'indemnité sera alors calculée sur la base du salaire perçu au jour de son versement.

---

## 7. Modalités de transfert des droits en cas de mutation

En cas de mutation d'un établissement à un autre ou dans une filiale d'un même groupe, les modalités de transfert des droits des salariés sont définies dans le cadre des accords d'entreprise portant sur le compte épargne temps, à défaut par accord des parties.

### ***Annexe X (nouvelle) - Prévention de la pénibilité***

*(Voir également Avenant n° 77 du 12 juin 2019)*

*Mod. par Avenant n° 43, 25 janv. 2012, non étendu, applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel*

#### ***Signataires :***

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FCD.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFE-CGC ;*

*CFTC ;*

*FO.*

### ***Préambule***

*Par le présent accord, les partenaires sociaux signataires affirment leur volonté d'œuvrer dans le sens d'une réduction de la pénibilité au travail, dont ils soulignent l'enjeu essentiel.*

*En effet, avec une proportion d'employés et d'ouvriers s'élevant à 85 % de ses effectifs, la branche du commerce de détail et gros à prédominance alimentaire appartient aux secteurs dits de main d'œuvre, c'est-à-dire exigeant l'intervention d'un nombre important de salariés à chaque étape du processus économique, avec une faible automatisation des tâches. Si les postes de travail ne comportent qu'exceptionnellement des risques marqués d'accidents du travail graves, les données statistiques indiquent par contre une relative fréquence des accidents du travail liés à des chutes de plain-pied ou à des efforts physiques, et une augmentation au fil des années des troubles musculo-squelettiques (TMS), devenus pour l'ensemble des secteurs professionnels la première cause de maladies professionnelles. Or le rôle essentiel que tient la branche du commerce alimentaire en matière d'insertion professionnelle, notamment des jeunes, lui impose également une responsabilité particulière, à la mesure de cet enjeu, en matière de conditions de travail et une réelle vigilance à l'égard de celles-ci. Une telle démarche doit être considérée comme bénéficiant à tous, la réduction des risques, notamment par une meilleure adaptation du travail à l'homme, constituant également un facteur important de compétitivité de l'entreprise.*

*Le présent accord s'inscrit dans le prolongement des orientations retenues de longue date par les partenaires sociaux de la branche, d'intégrer dans leurs décisions l'exigence de prévention des risques professionnels. Ainsi, par exemple, de l'instauration d'un temps de pause obligatoire, sans condition de durée minimale de travail, à une époque où la réglementation ne prévoyait pas même encore l'obligation d'une pause au-delà de six heures de travail ; ou, plus récemment, dans le cadre des actions et des travaux menés depuis l'enquête Ergodistrib, qui ont notamment conduit la branche à se doter d'un outil de mesure des risques professionnels à travers l'élaboration d'un logiciel spécifique, destiné aux déclarations des accidents du travail et des maladies professionnelles et permettant le recensement de leurs causes et de leurs conditions de survenance, avec pour objectif de permettre l'élaboration des mesures de prévention les plus appropriées.*

*La branche a également pris l'initiative de travaux concrets en matière de prévention (élaboration, par la commission santé au travail, d'un cahier des charges pour la conception de vitrines froides, mis à dispositions des enseignes et des fabricants de mobilier), et a participé, au travers du CTN D au sein de la CNAMTS, à l'élaboration des recommandations applicables aux tâches effectuées par les salariés (mise à disposition de transpalettes électriques haute levée notamment au rayon liquides, fixation d'une limite de poids soulevé par les hôtes et hôtesse de caisse, détermination de règles applicables à la manutention manuelle de charges lors des opérations de dépalettisation).*

*Dans le cadre du présent accord, les partenaires sociaux signataires entendent contribuer à la réduction de la pénibilité au travail, d'une part à travers la fixation de seuils au-delà desquels une situation de travail doit être considérée comme présentant un risque de lésions durables et définitives sur l'organisme des salariés, et d'autre part en plaçant la prévention au cœur de leur action. Tant par la conclusion du présent accord que par le rôle que ses signataires entendent confier à la Commission Santé au travail, ils tiennent également à affirmer le rôle essentiel en la matière d'un travail paritaire mené dans le cadre de la branche, et à souligner la nécessité d'une mesure précise de la pénibilité, seule de nature à orienter les mesures de prévention dans le sens d'une véritable préservation*

---

de la santé au travail.

Ils conviennent également de ne pas se limiter, en matière de préservation de la santé des salariés, aux questions de pénibilité, et réaffirment leur volonté de poursuivre et d'intensifier leurs travaux afin de contribuer significativement à la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail.

## **Titre Ier**

### **Obligations des entreprises en matière de pénibilité**

La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites instaure des mesures relatives à la prise en compte de la pénibilité au sein des parcours professionnels.

La pénibilité est entendue, au regard de la loi et du présent accord, comme l'exposition, dans le cadre du travail accompli, à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail, lorsque cette exposition est susceptible de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé. Les situations de pénibilité doivent par conséquent faire l'objet de mesures particulières de prévention, de manière à préserver la santé et l'espérance de vie des travailleurs et à réduire le risque d'atteinte à l'organisme.

Dans cette optique, les entreprises sont tenues, en application de la loi :

- d'élaborer pour chaque salarié exposé à une ou plusieurs situations de pénibilité, une fiche individuelle, dénommée «Fiche de prévention des expositions», recensant les conditions et périodes d'exposition ainsi que les mesures prises pour en réduire les conséquences,

- lorsqu'elles comptent plus de 50 salariés et que plus de 50 % des salariés est exposé aux situations de pénibilité, de négocier un accord ou d'élaborer un plan d'action de prévention de la pénibilité.

Les dispositions en matière de pénibilité ne se substituent pas aux obligations relatives à l'évaluation et à la prévention de l'ensemble des risques professionnels, au sein desquels elles s'insèrent et qu'elles prolongent. En effet, les situations de risques professionnels sont plus larges, englobant des risques non associés à la notion de pénibilité (risques dus aux machines et aux outils, risque électrique, risque routier, risques psycho-sociaux,...), sans qu'une hiérarchie ne puisse nécessairement être établie entre eux : le fait qu'un risque professionnel ne relève pas de la notion de pénibilité ne saurait en aucune manière conduire à le considérer comme négligeable. Mais en revanche, à l'égard de chaque risque identifié comme facteurs de pénibilité, les entreprises devront porter une attention particulière à la prévention, soit dans le cadre de mesures qui leurs seront propres, soit dans la mise en œuvre de mesures prévues par le présent accord, après un examen des situations de travail à l'égard de chacun d'entre eux.

Les entreprises doivent en tout état de cause veiller à la plus grande cohérence entre l'évaluation des risques professionnels et l'identification des situations de pénibilité auxquels leurs salariés peuvent se trouver confrontés.

Les parties signataires rappellent par ailleurs le rôle essentiel du CHSCT, lorsque l'entreprise en est dotée, ou à défaut des délégués du personnel, s'ils existent, dans la concertation préalable à la prise de décisions en matière de santé et sécurité au travail, ainsi que dans le suivi de la mise en œuvre de ces décisions et dans l'évaluation qui en est faite.

Le rôle du management est également incontournable, tant dans l'attention qu'il doit lui-même porter aux problématiques de pénibilité, que dans son rôle dans la sensibilisation des équipes. L'employeur doit donc veiller à une cohérence des actions à tous les niveaux de responsabilité.

Enfin, chaque salarié est également acteur de la prévention, et doit veiller en permanence à utiliser les moyens de prévention, tant collectifs qu'individuels, mis à sa disposition, et à respecter les consignes de travail correspondantes.

## **Titre II**

### **Définition des seuils de pénibilité au regard des facteurs de risque retenus par la loi**

La loi du 9 novembre 2010 et ses textes d'application imposent, pour tout salarié exposé à des facteurs de pénibilité, la rédaction et la tenue d'une fiche individuelle de prévention des expositions. Il convient donc, dans le cadre d'une politique de prévention partagée à l'échelon de la branche, de déterminer les seuils au-delà desquels chaque employeur est tenu d'établir cette fiche. En outre, selon l'effectif de l'entreprise et la proportion de salariés exposés, la loi impose de négocier un accord ou d'élaborer un plan de prévention spécifique à la pénibilité.

Les seuils retenus par le présent accord pour chacun des facteurs fixé par la législation et pouvant correspondre aux activités exercées au sein des entreprises de branche, résultent de l'état des connaissances scientifiques et médicales au moment de son élaboration ; ils ne présentent donc pas nécessairement un caractère figé : l'évolution de ces connaissances et de la compréhension des causes, notamment multi-factorielles, de la pénibilité, sera prise en compte lors des évolutions ultérieures des dispositions conventionnelles, en particulier dans le cadre de la négo-

---

ciation triennale relative à la pénibilité prévue par l'article L. 2241-4 du Code du travail.

Au regard de chacun des facteurs de pénibilité identifiés par le présent accord, chaque entreprise doit procéder à l'évaluation des postes de travail sur la base des seuils ci-après définis, afin de déterminer pour chaque salarié s'il est ou non exposé à une ou plusieurs situations de pénibilité, compte tenu des tâches qu'il accomplit et des conditions de travail qui sont les siennes, et notamment des mesures de prévention déjà mises en œuvre. Cette évaluation doit être menée en cohérence avec le résultat de l'évaluation des risques professionnels concrétisée par le « Document unique d'évaluation des risques » (DUER) prévu par le Code du travail. Elle doit également sur sa demande être transmise au médecin du travail compétent, et donner lieu à consultation des institutions représentatives du personnel (CHSCT, ou, à défaut, délégués du personnel, s'il en existe).

Les parties signataires conviennent que les seuils ci-après sont applicables à l'ensemble de la profession du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, en conséquence y compris aux entreprises comptant moins de 50 salariés dans le cadre de l'élaboration et de la tenue des fiches individuelles de prévention des expositions à la pénibilité.

## **Chapitre 1**

### **Pénibilité liée à des contraintes physiques marquées**

#### **Chapitre A - Seuil de pénibilité en matière de manutentions manuelles de charges**

Le Code du travail définit par « manutention manuelle », « toute opération de transport ou de soutien d'une charge, dont\*

(\* « dont » : entendu comme « y compris »)

le levage, la pose, la poussée, la traction, le port ou le déplacement, qui exige l'effort physique d'un ou de plusieurs travailleurs » (article R. 4541-2).

Il est rappelé que la législation n'autorise pas sans autorisation médicale préalable le port de charges supérieur à 55 kg pour les hommes, et à 25 kg pour les femmes. Il est également rappelé que la norme AFNOR NFX 35-109 est plus restrictive que la réglementation : jusqu'à sa révision intervenue en décembre 2009, elle invitait à limiter le port de charges à 30 kg pour les hommes, et à 15 kg pour les femmes ; depuis cette révision, elle indique qu'en deçà de 15 kg, le risque est réduit pour le plus grand nombre de collaborateurs, et qu'entre 15 et 25 kg, une analyse de l'activité doit être menée afin de mettre en œuvre des moyens particuliers de prévention.

L'Union européenne recommande pour sa part une limitation à 25 kg pour l'ensemble des travailleurs.

Enfin, le tableau n° 98 des maladies professionnelles, relatif aux conséquences des manutentions manuelles de charges lourdes, indique un lien de causalité entre la manutention et la pathologie au-delà d'une exposition de cinq ans.

Dans le cadre du présent accord, il est convenu de retenir comme seuil de pénibilité la manutention de manière habituelle, seul et sans assistance mécanique, de charges d'un poids unitaire supérieur à 15 kilogrammes pendant au moins 15 heures par semaine.

#### **Chapitre B - Seuil de pénibilité en matière de postures pénibles**

Les postures pénibles sont définies comme les postures caractérisées par des positions forcées des articulations, susceptibles d'entraîner l'apparition de troubles musculo-squelettiques répertoriés au tableau 57 des maladies professionnelles (comportant la liste des travaux susceptibles de provoquer ces maladies, touchant épaule, coude et poignet en particulier).

Ces troubles peuvent notamment consister en une rupture partielle de la coiffe des rotateurs, pathologie de l'épaule pour laquelle le tableau 57 A, reconnaît un lien entre l'activité et la pathologie à compter d'une durée d'exposition d'un an.

Sont considérées comme pénibles, lorsqu'elles sont tenues de manière habituelle, et pendant le nombre d'heures de travail par semaine fixé ci-après, les postures suivantes :

- position à genoux avec appui prolongé et / ou accroupie, ou en torsion latérale du tronc (au-delà de 90°) : pendant plus de 2 heures par semaine,
- bras en l'air : pendant plus de 10 heures par semaine,
- penché en avant (au-delà de 45°) : pendant plus de 20 heures par semaine,
- position de station debout statique, sans déplacement : pendant plus de 20 heures par semaine.

#### **Chapitre C - Seuil de pénibilité en matière de vibrations mécaniques**

Les vibrations mécaniques sont définies par l'article R. 4441-1 du Code du travail qui distingue les vibrations transmises aux mains et aux bras et celles transmises à l'ensemble du corps :



---

«Au sens du présent titre, on entend par : 1° Vibration transmise aux mains et aux bras, une vibration mécanique qui, lorsqu'elle est transmise aux mains et aux bras chez l'homme, entraîne des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, notamment des troubles vasculaires, des lésions ostéo-articulaires ou des troubles neurologiques ou musculaires ; 2° Vibration transmise à l'ensemble du corps, une vibration mécanique qui lorsqu'elle est transmise à l'ensemble du corps, entraîne des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, notamment des lombalgies et des microtraumatismes de la colonne vertébrale.»

Les vibrations mécaniques sont considérées comme pénibles quand elles dépassent de manière habituelle les valeurs seuils données par le décret 2002 / 44 / CE du 25 juin 2002, de  $1,15 \text{ m/s}^2$  sur 8 heures par jour.

## **Chapitre 2**

### ***Pénibilité liée à un environnement physique agressif***

#### **Chapitre A - Seuil de pénibilité en matière d'agents chimiques dangereux (ACD), y compris vapeurs, poussières (dont la farine) et fumées**

Deux types d'agents chimiques dangereux sont distingués :

- d'une part ceux qui sont énumérés par l'article R. 4411-6 du Code du travail, ainsi que tout produit qui, n'y figurant pas, pourrait néanmoins présenter un risque pour la santé des salariés «en raison de ses propriétés physico-chimiques, chimiques ou toxicologiques, et des modalités de sa présence sur le lieu de travail ou de son utilisation, y compris tout agent chimique pour lequel des décrets prévoient une valeur limite d'exposition professionnelle» (article R. 4412-3) ;

- D'autre part ceux, encore plus dangereux, qui contiennent des substances cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR - article R. 4412-60).

Le risque chimique sera considéré comme pénible en fonction :

- de la dangerosité du produit (pour laquelle il convient de se reporter à la fiche de données de sécurité, rubrique 2)

- des mesures de la VLE (valeur limite d'exposition) - Valeur à ne pas dépasser (rubrique 8 de la fiche de données de sécurité)

#### **Chapitre B - Seuil de pénibilité en matière de températures extrêmes**

Le travail en températures extrêmes concerne tant le travail au froid (positif ou négatif) que l'exposition à une forte chaleur.

En l'absence de texte ou de norme permettant d'apprécier objectivement le risque de traces durables, identifiables ou irréversibles sur la santé, il est convenu de définir comme seuil de situation de pénibilité le travail habituel à une température inférieure à 5° ou à une température supérieure à 30°, pendant au moins 20 heures par semaine.

#### **Chapitre C - Seuil de pénibilité en matière d'exposition au bruit**

Le bruit est un phénomène acoustique produisant une sensation auditive considérée comme désagréable ou gênante. Les risques pour la santé augmentent avec l'intensité et la durée d'exposition. Il existe une réglementation sur le bruit avec des niveaux d'exposition quotidienne à ne pas dépasser afin de ne pas entraîner de lésion irréversible sur la santé. Les valeurs limites d'exposition sont de 87 db (A) et de 140 db (C).

Qualifier le bruit de situation pénible susceptible d'entraîner des conséquences durables, identifiables ou irréversibles sur la santé conduit à se référer aux normes en vigueur relatives au niveau d'exposition, et à leur respect.

Au sens du présent accord, est considérée comme seuil de pénibilité une exposition sonore quotidienne supérieure ou égale à 85 db (A) ou à 137 db (C), niveaux à compter desquels les dispositifs de protection revêtent un caractère obligatoire compte tenu d'un risque lésionnel.

## **Chapitre 3**

### ***Pénibilité liée aux rythmes de travail***

#### **Chapitre A - Seuil de pénibilité en matière de travail de nuit**

La loi définit le travail de nuit comme étant celui accompli entre 21 heures et 6 heures (sauf accord collectif adaptant ce créneau), et limite sa mise en place ou son extension à de nouvelles catégories de salariés ; elle impose également un certain nombre de mesures (surveillance médicale renforcée, repos compensateur,...) lorsque le salarié est qualifié de «travailleurs de nuit», en raison soit du volume d'heures de nuit qu'il accomplit au cours de l'année, soit en raison de la régularité de son travail de nuit.

Conformément à ces dispositions, il est convenu de retenir comme seuil de pénibilité l'accomplissement de plus de

---

270 heures de travail de nuit sur une même année, ainsi que l'accomplissement par le salarié, dans son horaire régulier, d'au moins trois heures de nuit au moins deux fois par semaine, pendant au moins douze semaines sur toute période de quinze semaines consécutives.

### **Chapitre B - Seuil de pénibilité en matière de travail en équipes successives alternantes**

Ce facteur de pénibilité correspond à l'absence, pour un même salarié, d'un rythme de travail identique, compte tenu dans ce cas de la modification

permanente qui en résulte de ses périodes de travail et de repos au cours de la journée ou au cours de la nuit.

Le travail en équipe successives sans alternance, dans lequel les salariés sont toujours, par exemple, de l'équipe du matin ou de l'équipe du soir, n'est pas visé.

Sont considérés comme pénibles les horaires dits de «2 × 8» et de «3 × 8», lorsqu'ils sont exercés de manière habituelle.

### **Chapitre C - Seuil de pénibilité en matière de travail répétitif**

Le travail répétitif est constitué par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini.

Est considéré comme seuil de pénibilité l'accomplissement habituel d'au moins 20 cycles / minute pendant au moins 4 heures par jour.

## **Titre III**

### **Mesures de prévention de la pénibilité proposées aux entreprises de 50 à 300 salariés**

Selon le résultat du diagnostic des situations de pénibilité dans l'entreprise compte tenu des seuils définis au Titre II du présent accord, toute entreprise de plus de 50 salariés (le décompte étant effectué conformément aux dispositions légales et réglementaires relatives au décompte de l'effectif) dont plus de 50 % de l'effectif est exposé à la pénibilité doit négocier un accord ou élaborer un plan de prévention de la pénibilité ; selon leur situation et les tâches qui y sont accomplies, les entreprises de moins de 300 salariés peuvent, après consultation des instances représentatives du personnel compétentes, choisir d'appliquer le dispositif de branche prévu par le présent accord, en retenant alors des mesures parmi celles proposées ci-après.

Ces entreprises sont tenues de retenir une mesure au moins relevant du chapitre 1<sup>er</sup>, au titre soit de l'adaptation ou de l'aménagement des postes de travail, soit de la réduction des poly-expositions, et deux mesures au moins au sein du chapitre 2, relevant de deux catégories différentes parmi les quatre qui y figurent, d'amélioration des conditions de travail, de développement des compétences et des qualifications, d'aménagement des fins de carrière et de maintien en activité.

Conformément aux dispositions légales, ces mesures seront notifiées auprès de l'administration.

### **Chapitre 1er**

#### **Mesures au titre des adaptations / aménagements des postes de travail ou au titre de la réduction des poly expositions**

Les entreprises de moins de 300 salariés tenues à la mise en œuvre d'un plan ou d'un accord et n'élaborant pas un plan ou accord spécifique de prévention de la pénibilité retiendront au moins une mesure parmi les trois mesures ci-après :

**a. Objectif :** disposer de matériels et d'équipements de travail contribuant à réduire la pénibilité et à préserver la santé au travail.

**Mesure :** engagement de procéder lors d'acquisition ou de renouvellements, aux choix de matériels ou d'équipement conformément aux préconisations de la profession formulées dans le cadre de cahiers des charges, élaborés par la commission Santé au travail en concertation avec les fabricants et fournisseurs et le soutien technique des organismes tels que PERIFEM, conformément au Titre V du présent accord.

**Objectif chiffré à l'issue de l'accord :** 100 % des matériels ou équipements acquis ou renouvelés et concernés par ces listes, choisis au sein de celles-ci.

**Indicateur :** nombre de matériels et équipements conformes aux préconisations.

**b. Objectif :** Compte tenu de l'importance pour la prévention d'en intégrer les impératifs le plus en amont possible, concilier les impératifs commerciaux (attractivité des lieux de vente, etc.) et / ou de coûts d'investissements avec les exigences de préservation de la santé des travailleurs utilisateurs des lieux.

**Mesure :** engagement de prendre en compte la sécurité au travail et l'amélioration des conditions de travail lors

---

de toute rénovation, de toute création, ou de tout agrandissement, de lieux de travail : revêtements de sols, organisation des locaux (salle de pause notamment),...

**Objectif chiffré à l'issue de l'accord :** 100 % de bénéficiaires de cette mesure parmi les postes de travail exposés à la pénibilité et concernés par une opération de rénovation / création / agrandissement.

**Indicateur :** proportion de postes de travail en ayant bénéficié.

**c. Objectif :** développer la poly-activité, la variété des tâches permettant d'alléger la pénibilité en limitant l'exposition à une même contrainte.

**Mesure :** Engagement de réduire la durée d'exposition à des situations de pénibilité, en proposant aux salariés concernés d'autres tâches ou activités disponibles et compatibles avec leurs compétences et qualification acquises, en accordant la priorité aux salariés exposés simultanément à plusieurs facteurs de pénibilité (par exemple, salarié au-delà du seuil de pénibilité relatif aux manutentions manuelles de charge, travaillant à une température inférieure à 5°) qui le demandent.

Dans le cadre de cette mesure, si la qualification requise peut être atteinte par une mobilisation du DIF, l'employeur ne peut en refuser la demande.

**Objectif chiffré à l'issue de l'accord :** réduction d'au moins 10 % de la proportion d'heures de travail en situation de poly-exposition à la pénibilité.

**Indicateur chiffré :** nombre de salariés dont l'exposition à plusieurs facteurs de pénibilité a été réduite

## Chapitre 2

### **Mesures au titre de l'amélioration des conditions de travail, du développement des compétences et des qualifications, d'aménagement des fins de carrière, ou de maintien en activité de salariés**

Les entreprises concernées retiendront au moins deux mesures parmi les mesures suivantes. Les mesures retenues doivent obligatoirement relever de catégories différentes parmi les quatre catégories ci-après :

#### **Chapitre 1 - Amélioration des conditions de travail des salariés exposés à la pénibilité**

**a. Objectif :** Intégrer les considérations de préservation de la santé au nombre des contraintes à prendre en compte dans l'organisation des temps de pause : le temps de pause, instauré par la CCN, contribuant à la prévention de la pénibilité, le moment auquel les pauses sont attribuées ainsi que leurs modalités d'octroi peuvent représenter une mesure organisationnelle conduisant à une réduction significative de la pénibilité.

**Mesure :** Organiser les pauses des salariés exposés à la pénibilité dans des conditions les plus favorables à la santé au travail compte tenu de la nature du poste occupé et de ses contraintes (segmentation ou non des pauses,...), et en accord avec le salarié.

**Objectif chiffré à l'issue de l'accord :** avoir procédé à cet examen pour la totalité des salariés exposés et avoir si besoin proposé une adaptation de l'organisation des pauses à la totalité des salariés concernés.

**Indicateur :** proportion de salariés exposés à la pénibilité dont l'organisation des pauses intègre ces contraintes.

**b. Objectif :** dans le cadre de la prévention de la pénibilité en matière de manutention manuelle de charges, réduire aussi souvent que possible le poids maximal manipulé sans assistance, notamment mécanique.

**Mesure :** engagement de limitation à 25 kg, sauf exception, du poids unitaire manipulé par une seule personne sans aide à la manutention.

**Objectif chiffré à l'issue de l'accord :** 80 % au moins des produits de plus de 25 kg manipulés avec aide.

**Indicateur :** moyens, notamment matériels, mis en œuvre pour atteindre l'objectif.

**c. Objectif :** Dans le cadre de la prévention de la pénibilité en matière de vibrations mécaniques, réduire une cause significative de vibrations mécaniques pour les salariés concernés.

**Mesure :** engagement d'intégration dans le contrôle annuel des engins à conducteur porté de l'état des dispositifs d'absorption des vibrations.

**Objectif chiffré à l'issue de l'accord :** totalité des dispositifs conformes.

**Indicateur :** proportion d'engins vérifiés et si nécessaire réparés.

**d. Objectif :** Dans le cadre de la réduction de la pénibilité en matière de températures extrêmes, réduire les facteurs de pénibilité liés au froid.

**Mesure :** Engagement d'une part de veiller au bon renouvellement des équipements protecteurs contre le froid et en tenant compte de leurs évolutions techniques, et d'autre part de s'assurer de leur bonne utilisation, notamment par le biais de la formation au poste.

---

**Objectif chiffré à l'issue de l'accord :** avoir chaque année procédé à l'examen exhaustif de ces équipements et au renouvellement de ceux ayant perdu de leur efficacité.

**Indicateur :** nombre d'équipements renouvelés chaque année.

**e. Objectif :** réduire les facteurs de pénibilité par une action spécifique portant sur les sols des lieux de travail.

**Mesure :** engagement d'action sur les sols des lieux de travail, en procédant aux mesures d'entretien et de maintenance de ceux-ci dans un bref délai après constatation de détérioration ; engagement d'installation de tapis anti-fatigue au poste de travail des salariés concernés par la pénibilité au titre de la station debout statique sans déplacement.

**Objectif chiffré à l'issue de l'accord :** maintien en état des sols à 100 % dans un délai de six mois à compter du constat du besoin de rénovation.

**Indicateur :** délai de réfection des sols à compter du besoin.

## **Chapitre 2 - Développement des compétences et des qualifications des salariés exposés**

**a. Objectif :** réduire les troubles musculo-squelettiques en permettant au salarié d'agir au quotidien grâce à une maîtrise des bonnes pratiques spécifiques au poste.

**Mesure :** Pour toute embauche en contrat à durée indéterminée, ou CDD d'au moins six mois, ainsi qu'en cas d'évolution des matériels utilisés au poste de travail, engagement de formation systématique des salariés exposés à des manutentions manuelles, postures pénibles ou gestes répétitifs, aux bonnes pratiques de prévention correspondant au poste, dans un délai de trois mois à compter de l'embauche ou de la modification des équipements.

**Objectif chiffré à l'issue de l'accord :** formation de la totalité des salariés concernés par l'engagement.

**Indicateur :** nombre de salariés formé par rapport au nombre de salariés concernés sur la durée de l'accord.

**b. Objectif :** permettre un partage d'expérience favorisant la prévention, en particulier des troubles musculo-squelettiques, avant que ne s'instaurent des habitudes de travail ne tenant pas compte des risques.

**Mesure :** Engagement d'accompagnement systématique par un salarié plus expérimenté volontaire et apte à transmettre les bonnes pratiques, pour chaque salarié nouvellement embauché exposé à une ou plusieurs situations de pénibilité, pendant ses trois premiers mois d'activité dans l'entreprise.

**Objectif chiffré à l'issue de l'accord :** accompagnement de 100 % des salariés concernés.

**Indicateur :** nombre de salariés concernés par cet accompagnement par rapport au nombre d'embauches de salariés exposés.

**c. Objectif :** instaurer un réflexe de prise en compte de la pénibilité au sein de l'acte managérial important que constitue l'entretien professionnel.

**Mesure :** Lors de l'entretien professionnel des salariés exposés à pénibilité pendant au moins la moitié de l'année, échange avec le collaborateur sur les conditions de travail et du besoin de formation nécessaire dans le but d'améliorer les conditions de travail (gestes et postures,...).

**Objectif chiffré à l'issue de l'accord :** avoir eu cet échange pour 100 % des salariés concernés.

**Indicateur :** taux d'entretiens ayant abordé cet aspect au sein des salariés exposés.

## **Chapitre 3 - Aménagement des fins de carrière des salariés exposés à la pénibilité**

**a. Objectif :** permettre pour tout ou partie des dernières années précédant le départ en retraite, un allègement de la charge de travail des salariés ayant été particulièrement exposés et qui le souhaitent, en instaurant à leur bénéfice un droit à réduction de leur durée contractuelle de travail.

**Mesure :** Pour les salariés d'au moins 58 ans comptant au moins 15 années d'exposition à la pénibilité dans l'entreprise et en l'absence d'affectation sur un poste sans pénibilité, droit de passage à temps partiel (ou le cas échéant de réduction d'un horaire déjà à temps partiel), sans possibilité de refus de la part de l'employeur de cette modification du contrat de travail, sous réserve d'un délai de prévenance d'au moins trois mois.

**Objectif chiffré à l'issue de l'accord :** acceptation de 100 % des demandes.

**Indicateur :** nombre de salariés ayant effectué la demande ; taux de salariés bénéficiant de ce dispositif par rapport au nombre de salariés concernés.

**b. Objectif :** Limiter la durée du travail contraint des salariés les plus âgés exposés à la pénibilité.

**Mesure :** Droit pour le salarié de plus de 58 ans exposé à la pénibilité de refuser l'exécution d'heures supplémentaires, sans que ce refus ne puisse constituer une faute.

**Objectif chiffré à l'issue de l'accord :** acceptation de 100 % des demandes.

**Indicateur :** nombre de salariés s'inscrivant dans cette démarche par rapport au nombre de salariés concernés.

**c. Objectif :** permettre l'utilisation du compte épargne-temps dans les conditions correspondant le mieux aux

---

contraintes de fin de carrière du salarié exposé.

**Mesure :** Favoriser l'utilisation du compte épargne-temps pour permettre un aménagement de fin de carrière, sous forme soit d'un congé rémunéré, soit d'un maintien total ou partiel de la rémunération dans le cadre d'une réduction individuelle de la durée du travail, pour les salariés exposés à la pénibilité et comptant plus de 20 années d'exposition dans l'entreprise. Pour ce faire, à minima, engagement, s'ils sollicitent une telle utilisation de leur compte pour la période précédant immédiatement leur départ en retraite, à ne pas leur opposer la règle figurant à l'article 5-17.2 de la Convention collective, selon laquelle les droits accumulés ne peuvent être utilisés que pour des périodes d'absence de quatre semaines continues, et à ne pas leur opposer le plafond de 10 % de l'effectif simultanément absent au titre de l'utilisation du compte épargne temps.

**Objectif chiffré à l'issue de l'accord :** avoir accepté 100 % des demandes.

**Indicateur :** nombre de salariés utilisant cette possibilité par rapport au nombre de salariés concernés.

## **Chapitre 4 - Maintien en activité**

**a. Objectif :** Permettre une détection en amont des problèmes de santé au travail des salariés exposés, en l'absence d'arrêt de travail et indépendamment du rythme des visites périodiques.

**Mesure :** Engagement de promouvoir la possibilité de visites médicales auprès du médecin du travail à l'initiative du salarié pour le salarié exposé à la pénibilité rencontrant des troubles ou douleurs en lien avec son activité.

**Objectif chiffré à l'issue de l'accord :** avoir informé 100 % des salariés exposés.

**Indicateur :** nombre de salariés informés ; visites effectuées.

**b. Objectif :** mieux anticiper les situations d'inaptitude en agissant sur le délai de la réflexion sur le reclassement ou l'aménagement du poste, en informant le salarié de la possibilité de visite médicale de pré-reprise, étant considéré qu'en l'état actuel de la législation l'employeur ne dispose pas du droit d'initiative de cette visite.

**Mesure :** Afin de prévenir les situations d'inaptitude et d'anticiper les problématiques de reclassement, engagement d'effectuer auprès des salariés exposés à la pénibilité et absents depuis plus de 90 jours (sauf si l'employeur a d'ores et déjà connaissance d'une absence de lien entre l'absence et l'exposition) une information sur la possibilité d'une visite médicale de pré-reprise destinée à envisager et préparer le retour du salarié.

**Objectif chiffré à l'issue de l'accord :** avoir informé 100 % des salariés concernés.

**Indicateur :** nombre de salariés utilisant cette possibilité par rapport au nombre de salariés concernés.

## **Titre IV**

### **Mesures applicables aux entreprises de moins de 50 salariés**

Outre leurs obligations générales en matière d'évaluation des risques et de mise en œuvre des mesures de prévention adaptées, les entreprises de moins de 50 salariés sont tenues en matière de pénibilité :

- De procéder au diagnostic des situations de travail,
- De mettre en œuvre, à l'égard de chacun des salariés exposés à une situation de pénibilité, la fiche individuelle de prévention permettant d'assurer une traçabilité des expositions.

Pour cette analyse et pour la détermination des seuils conduisant au renseignement de la fiche individuelle d'exposition, les dispositions du titre II du présent accord sont pleinement applicables à ces entreprises.

Si l'élaboration d'un plan de prévention de la pénibilité n'est pas légalement obligatoire pour les entreprises employant moins de 50 salariés, celles-ci doivent cependant, sur la base de l'évaluation des risques à laquelle elles sont tenues de procéder et sur la base du diagnostic des situations de pénibilité, intégrer les préoccupations en matière de prévention de la pénibilité de manière à réduire les risques associés à ces facteurs. À cet effet, elles sont invitées, en fonction de leurs contraintes et possibilités, à s'inspirer des mesures définies par le présent accord pour les entreprises de plus de 50 et de moins de 300 salariés.

En tout état de cause, les partenaires sociaux, au sein de la Commission Santé au travail, veilleront à rechercher systématiquement les meilleurs moyens d'intégrer les entreprises de moins de 50 salariés au sein des études et travaux qu'ils réaliseront ou des mesures qu'ils prendront, et de les informer de son action, notamment en matière d'équipements de travail, par des moyens de communication appropriés.

---

## Titre V

### *Actions conduites au niveau de la branche*

#### Chapitre 1er

##### *Création d'un outil de mesure de la pénibilité au sein de la branche*

*L'exacte mesure des situations de pénibilité apparaît comme primordiale dans la recherche de moyens d'action pertinents. En effet, en l'état, les données disponibles au sein de la CNAMTS ne présentent pas un degré de détail suffisant pour mettre à disposition de la branche les éléments permettant d'établir une corrélation étroite entre les tâches accomplies par un salarié et les conséquences en résultant sur son organisme, y compris pour les maladies professionnelles. Or cette connaissance est essentielle pour la définition des mesures de prévention les plus appropriées.*

*Par conséquent, la FCD, dans le cadre du présent accord, engagera et prendra en charge les travaux pour prolonger le logiciel SPECTRA, afin de lui adjoindre un module permettant aux entreprises de réaliser l'évaluation des risques professionnels et des situations de pénibilité, et d'éditer les fiches individuelles de prévention des expositions à la pénibilité.*

*Ce logiciel sera mis à disposition des entreprises, en contrepartie de la possibilité pour la FCD de procéder à l'exploitation statistique (non nominative) des données, et d'évaluer de manière concrète l'importance de la pénibilité au sein des entreprises de la branche.*

*La CNAMTS sera également sollicitée afin de déterminer dans quelle mesure celle-ci peut fournir des données statistiques documentées relatives aux causes de maladies professionnelles au sein de la branche et au lien entre les tâches accomplies et les conséquences médicales constatées.*

#### Chapitre 2

##### *Suivi de l'accord - Création d'un observatoire de branche de la pénibilité*

*La Commission paritaire Santé au travail est chargée du suivi du présent accord. Elle prend le nom de «Commission Santé au travail et prévention de la pénibilité».*

*Elle se réunit au moins trois fois par an.*

*Outre les missions qui lui sont dévolues par le Titre VIII de la Convention collective, la Commission Santé au travail et prévention de la pénibilité peut diligenter des études portant sur la pénibilité et sa prévention. Elle conçoit et diffuse des outils de communication destinés à sensibiliser à la prévention de la pénibilité.*

*Elle assure également une mission d'observatoire de santé au travail et de la pénibilité, à travers l'analyse des données statistiques tant des accidents du travail et maladies professionnelles que de l'exposition à la pénibilité, en fonction d'une part des données disponibles issues de l'exploitation du logiciel SPECTRA et d'autre part de ses développements spécifiques à la pénibilité prévus par le présent accord.*

*Chaque année, elle présente à la Commission paritaire nationale le bilan de son activité.*

#### Chapitre 3

##### *Mesures de prévention mises en œuvre à l'échelon de la branche*

###### **•Développement d'un partenariat avec les fournisseurs de meubles et d'équipements de travail**

*Afin de mieux prendre en compte les contraintes de préservation de l'intégrité physique des utilisateurs, la Commission Santé au travail et prévention de la pénibilité proposera aux fournisseurs de meubles et équipements de travail un travail commun, en partenariat avec un ou des organismes tels que PERIFEM, avec pour objectif l'élaboration, selon le cas, de cahiers des charges et de prototypes intégrant les exigences de prévention de la pénibilité. Ces cahiers des charges et préconisations, feront l'objet d'une large diffusion auprès des entreprises de la branche, et en particulier auprès des petites et moyennes entreprises, afin de privilégier le remplacement des mobiliers et équipements existants par ceux conçus dans ce cadre à l'occasion de leur renouvellement ou lors d'une première acquisition.*

###### **•Action de la branche pour le développement des compétences et qualifications**

*Afin de favoriser une diffusion la plus large des exigences de prévention de la pénibilité, le référentiel de chacun des Certificats de qualification professionnelle (CQP) de branche intégrera, dès que possible compte tenu de leurs calendriers et délais respectifs de rénovation par la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, un volet spécifique à la prévention de la pénibilité, adapté au métier concerné.*

## **Dispositions finales : Entrée en vigueur, durée, publicité, extension**

Le présent accord constitue l'Annexe X de la Convention collective nationale du Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire. Il entre en vigueur le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension.

Afin de garantir, sur la base du bilan de son application, la fixation permanente des mesures les plus adaptées à l'objectif de prévention poursuivi par les signataires, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois années, à l'issue desquelles il cessera de produire effet. Une négociation s'engagera six mois avant son expiration, afin de fixer les nouvelles actions en matière de prévention de la pénibilité.

Il sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la Direction des Relations du Travail - Dépôt des accords - 39/43, quai André Citroën - 75902 Paris cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr).

Les parties signataires conviennent de demander sans délai son extension, la Fédération des entreprises du Commerce et de la Distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

## **Annexe XI - (Réservée)**

## **Annexe XII (nouvelle) - Insertion et promotion professionnelle**

Mod. par Avenant n° 55, 21 janv. 2016, étendu par arr. 4 oct. 2016, JO 15 oct., applicable le lendemain de la publication de son arrêté d'extension pour une durée de 3 ans<sup>(1)</sup>

### **(1) Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

FCD.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CFE CGC ;

FS CFDT.

## **Préambule**

Les partenaires sociaux signataires constatent que la branche du Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire :

— D'une part, appartient aux secteurs dits «de main d'œuvre», employant un nombre important de salariés des premiers niveaux de qualification : les ouvriers et employés représentent 85 % des 600 000 emplois (en équivalent temps complet) de la branche, contre 15 % pour l'encadrement (agents de maîtrise et cadres) ; ceci conduit ses entreprises à jouer un rôle important dans l'insertion professionnelle, y compris pour des jeunes n'ayant pas acquis de qualification professionnelle au sein du système de formation initiale, et ce en leur permettant une entrée dans l'emploi au sein même des territoires et des quartiers ;

— D'autre part, a maintenu une forte culture de promotion interne, dont témoignent les données issues de l'observatoire paritaire des métiers et des qualifications (Observatoire prospectif du commerce) ; ainsi, à titre d'exemple, au sein des cadres, 60 % des directeurs de supermarchés actuellement en poste ont débuté dans leur entreprise comme employés (31 %) ou agents de maîtrise (29 %).

S'ils sont nombreux et variés, ces emplois n'en sont pas moins fragiles. Contrairement à un préjugé courant, et comme le montrent les dernières décennies, les emplois dits «non délocalisables» sont tout autant menacés que ceux pouvant être délocalisés, avec à leur égard d'autres formes de substitution qu'un transfert à l'étranger. Or le magasin virtuel est accessible en permanence et expédie ses produits depuis une plateforme qui, même quand elle est située sur le territoire et n'est pas automatisée, requiert un nombre d'heures de travail sans commune mesure avec les exigences du commerce physique. Dans ce contexte, l'équilibre des conditions de concurrence, notamment à travers l'absence de mesures défavorisant les entreprises de la branche par rapport aux autres secteurs, apparaît comme une condition du maintien d'un niveau élevé d'emplois salariés et, partant, comme un choix de société de la part des pouvoirs publics, faute à ce jour d'émergence d'autres secteurs à même d'insérer durablement dans l'emploi chaque année plusieurs dizaines de milliers de jeunes ne poursuivant pas de longues études. Les questions d'une part du niveau de cotisations portant sur l'emploi salarié, en particulier des premiers niveaux de qualification, et d'autre part des conditions permettant une ouverture des magasins correspondant aux besoins des consommateurs, sont par conséquent cruciales, aussi bien pour les entreprises que pour l'emploi et l'insertion professionnelle.

L'engagement des entreprises de la branche en matière d'emploi et d'insertion, notamment des jeunes sans qualification professionnelle, s'est également traduit par la mise en place de dispositions exigeantes, telles que la généralisation, avant la loi, du tutorat dans le cadre du contrat de professionnalisation ou, plus récemment, d'un tutorat systématique pour toutes les périodes de professionnalisation certifiantes d'au moins 70 heures, de même que la

---

branche a relayé les politiques d'entreprise en matière de contrat de génération en concluant un accord sur le sujet (accord du 16 juillet 2013).

Après avoir procédé à différents diagnostics paritaires, en particulier sur les évolutions au cours des quinze dernières années des taux horaires du travail et des cotisations qui s'y attachent, et des vicissitudes du calcul de celles-ci, les partenaires sociaux signataires, au regard de la situation d'urgence de l'emploi, ont décidé d'une mobilisation des différents leviers sur lesquels ils peuvent intervenir, dans le cadre du présent accord et conviennent des mesures ci-après en faveur de l'insertion et de la promotion professionnelle.

### **Article 1er**

#### **Objectifs quantitatifs en matière d'insertion et de promotion professionnelle**

Les parties signataires, compte tenu d'une part des différents diagnostics effectués dans le cadre des réunions de la commission paritaire nationale, d'autre part des mesures et des dispositions qu'elles définissent dans le cadre du présent accord, conviennent de la fixation d'un objectif global au titre des différents dispositifs relatifs à l'insertion et à la promotion professionnelle au sein de la branche, dénommé «100 000 chances pour demain».

Cet objectif global se décompose de la manière suivante :

- D'une part, la réévaluation à 35 000 (+ 16 %) de l'objectif d'embauche de jeunes en contrat à durée indéterminée souscrit dans le cadre de l'accord du 16 juillet 2013, relatif au contrat de génération.
- D'autre part, sur la période 2016-2017-2018 :
  - Objectif de conclusion de 46 000 contrats de professionnalisation, prioritairement au bénéfice de jeunes de moins de 26 ans sans diplôme et de demandeurs d'emploi de plus de 45 ans ou de longue durée, représentant une augmentation de 15 % par rapport aux 40 500 contrats ayant débuté au cours de la dernière période triennale connue (2012-2013-2014).
  - Objectif de conclusion de 12 000 contrats d'apprentissage, en progression de 10 % par rapport au nombre de contrats estimé pour la période 2012-2013-2014.
  - Objectif de réalisation de 7 000 périodes de professionnalisation à visée de promotion professionnelle.

### **Article 2**

#### **Mesures en faveur d'une insertion professionnelle durable au sein de la branche**

#### **Article 2-1**

##### **Contrats de professionnalisation**

La branche a développé au fil des années, en particulier dans le cadre de la CPNE et en lien avec le FORCO, une politique active en matière de contrats de professionnalisation. Ce contrat constitue un moyen d'accès privilégié à la profession, notamment pour les métiers vis-à-vis desquels l'Éducation nationale ne dispose pas ou peu de formations initiales diplômantes ; par son adaptation au monde du travail, il représente un dispositif essentiel aussi bien pour les entreprises que pour les publics qu'il concerne, auxquels il apporte une réelle employabilité - la formation en alternance qui le caractérise permettant d'accroître leur insertion professionnelle, y compris si l'embauche n'intervient pas dans la même entreprise. Au regard de sa place majeure dans l'accès à l'emploi, les partenaires sociaux signataires appellent au maintien et au développement des ressources qui sont consacrées au contrat de professionnalisation au plan interprofessionnel, et souhaitent dans ce cadre contribuer par les mesures du présent accord à son développement tant qualitatif que quantitatif, afin d'atteindre l'objectif fixé à l'article 1er.

#### **2-1.1**

##### **Développement des embauches en contrat de professionnalisation**

Sous réserve du maintien des capacités financières de la branche professionnelle à accueillir des jeunes et des demandeurs d'emploi en contrat de professionnalisation à travers les dispositifs de péréquation, la branche se fixe pour objectif de développer les contrats de professionnalisation conclus avec les publics prioritaires suivants :

- jeunes de moins de 26 ans sans diplôme,
- demandeurs d'emploi de plus de 45 ans,
- demandeurs d'emploi inscrits depuis plus d'un an à Pôle Emploi.

Ils demandent à la CPNE :

- d'une part, d'étudier l'impact d'une révision des forfaits de prise en charge en fonction des priorités en termes de publics et d'objectifs de contrats,
- d'autre part, de mener un travail d'analyse des taux d'insertion dans l'emploi après le contrat de professionnalisation, avec l'aide de l'observatoire de la branche.

Les partenaires sociaux signataires rappellent que le maintien d'une politique de l'alternance, qui représente un investissement pour l'avenir et un moyen privilégié d'insertion professionnelle pour les personnes n'ayant pas acquis une



---

qualification professionnelle leur permettant d'accéder directement à l'emploi, nécessite un accompagnement des bénéficiaires et des entreprises. Celui-ci a pu être assuré grâce au dispositif des «développeurs de l'alternance», financé par le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), qui a permis aux OPCA d'employer des salariés chargés de promouvoir les contrats en alternance auprès des entreprises, notamment les TPE et PME, et de rechercher une offre de formation adaptée aux besoins en qualification de celles-ci. La suppression de ce dispositif au 31 décembre 2015 présente de ce point de vue un risque de diminution du nombre de contrats conclus, particulièrement préjudiciable à l'emploi des publics les plus fragiles. Ce risque est d'autant plus fort que les contrats de professionnalisation relevant de la péréquation sont actuellement gérés par les OPCA sans aucune compensation de leurs dépenses de fonctionnement, contrairement aux autres interventions qui sont les leurs dans le cadre des politiques mises en œuvre par le FPSPP.

Afin de permettre aux OPCA de continuer à assumer ce rôle essentiel pour l'emploi, il paraît donc déterminant que soit reconnu leur droit à une compensation des frais de gestion qu'ils exposent pour permettre la conclusion de contrats de professionnalisation en application de la politique de péréquation, comme pour l'ensemble des autres actions relevant de l'intervention du Fonds paritaire.

### **2-1.2**

#### **Accompagnement des salariés en contrat de professionnalisation dans la démarche d'appropriation du socle de connaissances et de compétences professionnelles «CléA»**

Au regard du travail de contextualisation du socle de connaissances et de compétences professionnelles accompli par la CPNE, et de l'habilitation de celle-ci par le COPANEF à délivrer la certification correspondante, et compte tenu du gain que le socle représente en termes d'employabilité, il est essentiel d'accompagner sa diffusion, et en particulier auprès de ceux dont l'insertion professionnelle doit être consolidée. Par conséquent, les entreprises de la branche s'engagent à proposer aux salariés recrutés en contrat de professionnalisation et ne détenant pas de certification RNCP ni de CQP(I), le bénéfice avant la fin de leur contrat (ou de l'action de professionnalisation si le contrat de professionnalisation est à durée indéterminée) de la prestation d'évaluation préalable à la certification CléA, sous la seule réserve du maintien des capacités d'intervention de l'OPCA à ce titre.

La CPNE procédera à la détermination des adaptations des taux de prise en charge qui pourraient se révéler nécessaires dans ce cadre.

### **Article 2-2**

#### **Apprentissage**

L'apprentissage constitue la voie d'accès privilégiée à un certain nombre de métiers de la branche, en particulier les métiers de bouche, et il est également de plus en plus utilisé pour les formations de l'enseignement supérieur. Il apparaît que ses capacités de développement dans la profession, tant qualitativement que quantitativement, restent importantes, et justifient la définition d'une politique de branche en la matière, à l'instar de ce qui a été réalisé en matière de professionnalisation. Considérant que les leviers de la branche à l'égard du contrat d'apprentissage sont différents de ceux existants pour le contrat de professionnalisation, compte tenu des différences de cadre réglementaire, d'organisation, d'intervenants et de financement des deux dispositifs, les partenaires sociaux signataires conviennent de la mise en place d'outils spécifiques de nature à favoriser le développement de l'apprentissage et accroître sa qualité, à travers :

- la mise en œuvre d'un accompagnement de CFA dans le cadre d'un partenariat,
- la création d'un concours de meilleur apprenti de la profession.

### **2-2.1**

#### **Développement d'une politique d'accompagnement de CFA partenaires**

Le renforcement des liens entre les entreprises de la branche et les CFA apparaît comme un élément essentiel d'un programme de développement de l'apprentissage, et d'autant plus que la loi du 5 mars 2014 a renforcé les missions des CFA, notamment en matière de suivi et d'accompagnement des apprentis.

Cette loi a également décidé de considérer l'affectation de fonds issus de la collecte de la professionnalisation à la couverture de dépenses de fonctionnement des CFA comme une action en faveur de l'alternance, et a modifié en ce sens les règles d'accès à la péréquation du FPSPP, permettant la coexistence au sein des branches de politiques en faveur de chacun des deux dispositifs.

Dans ce cadre, et dans la continuité des dispositions de l'avenant n° 53 à la Convention collective nationale, relatif à la formation tout au long de la vie, les signataires décident, au-delà des dotations qu'ils attribuent tous les ans à plusieurs CFA au titre des fonds libres de la taxe d'apprentissage, d'engager une démarche approfondie de partenariat avec un certain nombre de CFA dispensant des formations conduisant aux métiers de bouche, sélectionnés selon une procédure et des critères préalablement déterminés.

Pour cela, ils concluront au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2016, un accord de branche prévoyant la prise en charge, par le

---

FORCO, OPCA de la branche, au titre des fonds de la professionnalisation, de dépenses de fonctionnement de CFA «partenaires».

Dans le respect des articles L. 6332-16 et R. 6332-81 du code du travail, cet accord déterminera notamment la liste des CFA concernés, ainsi que les dotations attribuées à chacun d'entre eux, et détaillera les modalités du partenariat. La CPNE de la branche est chargée des travaux préparatoires et en particulier d'élaborer des propositions de partenariat à soumettre à la commission paritaire nationale.

## **2-2.2**

### **Création d'un concours des meilleurs apprentis de la branche**

Afin de valoriser l'image de l'apprentissage dans la branche et mettre en avant l'excellence de la formation reçue, il sera élaboré un projet de concours annuel des apprentis employés dans la profession, en s'appuyant notamment sur les CFA partenaires, en complément et sans préjudice des initiatives pouvant être mises en œuvre au sein des entreprises.

## **Article 2-3**

### **Découverte de l'entreprise et des métiers**

#### **2-3.1**

##### **Renforcement du lien école - entreprise**

La profession du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire est très visible, mais fait face à une insuffisante connaissance de ses métiers de la part des élèves. Or un choix d'orientation éclairé, avec une réelle adéquation entre les aspirations et capacités du jeune et les caractéristiques des métiers du commerce, est une condition essentielle d'une intégration réussie sur le marché du travail ; à défaut, le risque d'échec dans l'insertion est élevé ; il est d'autant plus grave qu'il concerne des publics fragiles et qui n'y sont pas préparés ; les échecs fragilisent également les entreprises, dont la qualité de service aux clients dépend fortement du professionnalisme acquis par les équipes.

Une meilleure prise en compte du commerce et de ses métiers au cours de la scolarité, de nature à améliorer les choix en matière d'orientation, afin de favoriser la réussite de l'insertion professionnelle et de réduire les échecs des jeunes à l'entrée sur le marché du travail, constitue par conséquent un objectif essentiel.

Pour ce faire, il est convenu de proposer au Ministère de l'Éducation nationale de développer les actions de découverte de l'entreprise et de formation en milieu professionnel des jeunes sous statut scolaire au sein des entreprises de la profession, en s'appuyant sur les capacités d'accueil de celles-ci, dans le cadre :

- des stages de découverte professionnelle,
- des périodes de formation en milieu professionnel,
- du dispositif d'initiation aux métiers en alternance (DIMA).

#### **2-3.2**

##### **Autres modalités**

La profession, en lien avec la CPNE, poursuivra le travail engagé de création d'outils de promotion des métiers (Zoom ONISEP, outils numériques...), diffusés notamment aux jeunes, aux professeurs et aux acteurs de l'orientation et de l'insertion.

Elle mènera également des actions ciblées de valorisation des métiers en tension, ou des métiers nouveaux, en prenant appui sur les résultats de l'étude en cours sur ce sujet, demandée par la CPNE à son Observatoire de branche dans le cadre de son cahier des charges 2015.

Les partenaires sociaux décident par ailleurs de la mise en œuvre dans le nouveau cadre de la collecte de la taxe d'apprentissage d'un accompagnement d'associations œuvrant pour la promotion de métiers ou du lien école entreprise, dans le prolongement des actions menées par la FCD en tant qu'OCTA.

Cet accompagnement prendra en particulier la forme d'une attribution annuelle de dotations au titre des fonds libres de la taxe d'apprentissage, et d'une transmission des outils de communication de la profession.

Les possibilités de contractualisation d'actions propres à la profession seront également recherchées.

## **Article 2-4**

### **Partenariats avec les acteurs de l'emploi (Pôle emploi et missions locales)**

Afin d'améliorer la connaissance des métiers et des besoins de la branche par les acteurs de l'emploi, les signataires envisagent la conclusion d'un partenariat, au niveau national, avec Pôle Emploi d'une part, et les Missions Locales d'autres part.

Ces conventions auraient également pour objectif de favoriser une meilleure appréhension par les entreprises des dispositifs mis en œuvre par ces deux acteurs, comme par exemple, les POE préalternance, les périodes de mise en

---

situation en milieu professionnel, les méthodes de recrutement par simulation, la «garantie jeunes»...

Enfin, ces partenariats permettraient l'organisation d'actions de promotion des métiers et de recrutement, en lien avec les besoins des entreprises.

### **Article 3**

#### **Mesures en faveur de la promotion professionnelle au sein de la branche**

La branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire se caractérise par une forte promotion professionnelle, à l'encontre des appréciations portées dans d'autres secteurs professionnels sur une paralysie de «l'ascenseur social». Cette promotion professionnelle doit être encouragée, en portant une attention particulière à l'égalité entre les femmes et les hommes, afin d'apporter aux salariés de la branche non seulement un emploi mais, pour ceux qui le souhaitent, des perspectives d'évolution, essentielles pour le maintien dans la branche des compétences professionnelles nécessaires à la réussite des entreprises.

### **Article 3-1**

#### **Développement des parcours d'évolution professionnelle**

Au regard de l'importance du tutorat dans le cadre de l'accompagnement des parcours de promotion professionnelle, l'avenant n° 53, relatif à la formation professionnelle conclu en octobre 2015, a prévu un accompagnement obligatoire par un tuteur de toute période de professionnalisation d'au moins 70 heures visant une certification RNCP ou un CQP. Cette mesure contribue à la fixation d'un objectif chiffré de progression de ces périodes à l'article 1er du présent accord.

Toutefois, afin de donner son plein effet à cette mesure, les partenaires sociaux signataires demandent à ce que les textes autorisent :

— D'une part, la construction de programme pluriannuels de développement des compétences dans le cadre de la professionnalisation, afin de donner aux salariés et aux entreprises la possibilité d'inscrire leur action dans la durée et de mobiliser en tant que de besoin les moyens nécessaires ; l'annualité des règles d'utilisation des fonds de la professionnalisation et de reversement au plan interprofessionnel des fonds non utilisés dans l'année s'oppose à ce développement et limite par conséquent l'efficacité des politiques en la matière ;

— D'autre part, la fongibilité au sein de l'OPCA des différents dispositifs en ce qui concerne les fonds non utilisés au titre de l'un d'entre eux, à l'instar de la possibilité ouverte en 2015 d'affecter une partie des fonds inutilisés du CPF au financement de périodes de professionnalisation.

La CPNE est par ailleurs chargée d'adapter les forfaits de prise en charge des périodes de professionnalisation et de l'exercice de la fonction tutorale dans le cadre de ces périodes.

### **Article 3-2**

#### **La rénovation des CQP de la branche**

La CPNE est engagée depuis juin 2015 dans un travail de rénovation complète de ses CQP, afin de tenir compte des évolutions intervenues depuis leur création ou leur dernière révision.

Cette nouvelle offre est de nature à favoriser l'employabilité des salariés de la branche et leur évolution professionnelle vers les métiers de bouche, grâce aux CQP boucher et boulanger et aux CQP liés à la vente de produits alimentaires (marée, fruits et légumes, fromage, charcuterie, vins et spiritueux), mais également vers les métiers du management.

Les partenaires sociaux ont dans le cadre de la CPNE, dans sa mission de jury pour l'attribution des CQP, délivré plus de 4 500 CQP au cours des deux dernières années, traduisant une progression du dispositif au fil du temps. Afin que le travail en cours, de rénovation et de création de nouveaux CQP, bénéficie pleinement aux salariés de la branche, les partenaires sociaux demandent à la CPNE de réaliser des outils de communication à destination des salariés et des entreprises, afin de promouvoir les CQP, et favoriser leur développement pour les salariés en poste dans le cadre de périodes de professionnalisation.

### **Article 3-3**

#### **Abondements des droits des salariés au compte personnel de formation (CPF)**

Les partenaires sociaux souhaitent adapter leur politique d'abondement du CPF à leurs objectifs en matière de promotion professionnelle des salariés.

Ils encouragent toutes les actions de nature à permettre aux salariés d'acquérir une certification, qui même si elle n'est pas déterminante d'une évolution future, y contribue fortement.

Dans ce cadre, ils demandent donc à la CPNE de prévoir, au titre de la période de professionnalisation notamment, un abondement du CPF :

— Pour les salariés ne détenant pas de certification RNCP ou CQP,

— Pour les CQP de la branche,

- 
- Pour la certification CléA,
  - Pour les certifications conduisant aux métiers en tension au sein de la branche.

#### **Article 3-4** **Acquisition du socle de connaissances et de compétences professionnelles**

Les partenaires sociaux rappellent que l'avenant n° 53 à la Convention collective nationale recommande aux entreprises de la branche d'aborder, lors de l'entretien professionnel, le thème du socle de connaissances et de compétences professionnelles.

Dans le cadre du présent texte, ils insistent sur l'importance de cette disposition, notamment pour les salariés ne détenant pas de certification RNCP ou CQP.

La contextualisation du socle de connaissances et compétences professionnelles «CléA» par la CPNE, de même que l'habilitation de celle-ci par le COPANEF pour la délivrance de la certification socle, doivent, en lien avec l'offre en matière de CQP, constituer des leviers essentiels pour développer l'employabilité des salariés des entreprises de la branche et leur progression professionnelle.

#### **Article 4** **Suivi de l'accord**

La CPNE est chargée du suivi du présent accord et de procéder à son évaluation à son issue.

#### **Article 5** **Entrée en vigueur - Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans, sans tacite reconduction. Il entrera en vigueur le lendemain de la publication de son arrêté d'extension.

Il modifie la convention collective nationale en créant une annexe XII «Insertion et promotion professionnelle».

#### **Article 6** **Publicité - Extension**

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la Direction Générale du Travail - Dépôt des accords - 39/43, quai André Citroën - 75902 Paris cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr).

Les parties signataires conviennent de demander son extension, la Fédération des entreprises du Commerce et de la Distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

### **Annexe XIII**

#### **Partenariat de la branche avec des centres de Formation d'Apprentis**

*Mod. par Avenant n° 76, 16 avr. 2019, étendu par arr. 10 juill. 2020, JO 30 juill., applicable le jour de sa signature pour une durée déterminée de 1 an et 3 mois, sans tacite reconduction<sup>(1)</sup>*

##### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Fédération des entreprises du commerce et de la distribution.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*Fédération des services CFDT ;*

*Fédération Agro-Alimentaire CFE CGC ;*

*Fédération CFTC Commerce, Service et Force de Vente ;*

*Fédération générale des travailleurs de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des secteurs annexes FO.*

#### **Préambule**

Les partenaires sociaux signataires, ayant constaté que la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 et ses textes d'application permettaient de construire une politique d'apprentissage et d'accompagnement de CFA sans remise en cause de leur politique de professionnalisation, de par l'inscription de l'accompagnement de CFA dans les dépenses éligibles à la péréquation, et considérant que l'apprentissage constitue la voie d'accès privilégiée aux métiers de bouche, ont souhaité, dans le cadre de l'accord paritaire national du 21 janvier 2016 relatif à l'insertion et à la promotion professionnelle «100 000 chances pour demain» (avenant n° 55 à la CCN), définir une politique de branche en matière d'apprentissage, afin de contribuer à son développement quantitatif et qualitatif :

— En se fixant un objectif de conclusion de 12 000 contrats d'apprentissage sur la période 2016-2017-2018, correspondant à une progression des contrats d'apprentissage de 10 % par rapport au nombre de contrats estimés pour la période 2012-2013-2014.

— En appuyant cet objectif sur la construction d'un réseau de CFA partenaires de la profession.

---

Conformément aux articles L. 6332-16 et R. 6332-81 du code du travail alors applicables, les avenants n° 56, 61 et 66 ont ensuite été conclus afin de déterminer annuellement les conditions du partenariat et de mobilisation, de fonds de la professionnalisation par le FORCO, OPCA de la branche.

La possibilité de développement d'une politique d'apprentissage complémentaire à la politique de professionnalisation a paru remise en cause pour l'année 2019 par le décret n° 2018-1331 du 28 décembre 2018, lequel ne mentionnait plus les dépenses de fonctionnement des CFA parmi les dépenses éligibles à la péréquation (art. R. 6123-31 nouveau) ; les pouvoirs publics ont toutefois fait savoir que cette absence constituait une omission qui serait rectifiée. Dans ces conditions, et sous réserve que cette rectification soit confirmée avant la date du versement des fonds prévus au présent accord, celui-ci a pour objet de fixer les conditions du partenariat et de mobilisation de fonds de la professionnalisation par l'OPCOMMERCE, OPCO de la branche, au titre de l'année 2019, en application de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018.

### **Article 1er**

#### **Objectifs et priorités du partenariat**

Les parties signataires maintiennent le choix d'une priorité donnée aux métiers de bouche, et décident qu'au titre de l'année 2019 le partenariat de la branche vise exclusivement des CFA dispensant des certifications (diplômes de niveaux V et IV et CQP) conduisant aux métiers de boucher, poissonnier, boulanger, pâtissier et charcutier.

Les partenaires sociaux rappellent par ailleurs que la mise en place d'un partenariat entre des CFA «métiers de bouche» et la branche, vise à la fois à démontrer la pertinence de l'apprentissage en tant que voie d'accès privilégiée et d'excellence pour l'exercice de certains métiers, et à démontrer la pertinence de la branche en tant que voie d'accès privilégiée à une formation initiale d'excellence pour les apprentis.

Les priorités de ce partenariat sont les suivantes :

- Favoriser le développement quantitatif et qualitatif de l'apprentissage au sein des entreprises de la branche,
- Développer des actions innovantes fondées sur une démarche qualité (voire d'excellence),
- Valoriser les métiers de bouche et les formations y conduisant (diplômes et CQP de la branche),
- Lutter contre les tensions de recrutement constatées sur ces métiers, en favorisant notamment la recherche et la sélection de candidats pour les entreprises.

### **Article 2**

#### **La sélection des CFA partenaires de la branche et la formalisation du partenariat**

Afin de sélectionner les établissements formant le réseau des CFA partenaires de la branche, la CPNE est chargée de lancer autant d'appels à candidature que nécessaire, lui permettant de recueillir des dossiers d'établissements volontaires, et de procéder à une présélection de CFA, qui sont ensuite reçus par des représentants de la branche.

Les partenaires sociaux décident de reconduire pour l'année 2019, la liste des CFA partenaires de la profession en 2018 :

- CFA COROT (Marseille, région Provence-Alpes-Côte d'Azur)
- CFA Rabelais (Dardilly, région Auvergne-Rhône-Alpes)
- CFA CEPROC (Paris, région Île-de-France)
- CFA de la boulangerie et de la pâtisserie (Paris, région Île-de-France)
- CFA 31FA (Alençon, région Normandie)
- CFA ALMEA (Chalons en Champagne, région Grand Est)
- CFA Le Moulin Rabaud (Limoges, région Nouvelle-Aquitaine)
- URMA des Pays de la Loire (Sainte Luce sur Loire, région Pays de la Loire)
- URMA des Hauts de France (Lille, région Hauts de France)
- CFA CM CCI du Cher (Bourges, région Centre Val de Loire)
- CFA La Noue (Longvic, région Bourgogne Franche Comté)
- CFA Polyvalent de Marzy (Marzy, région Bourgogne Franche Comté)

La liste des partenaires de la branche a vocation à être complétée et affinée au fil des années, dans le respect d'une procédure d'appels à candidatures, pour lesquels la CPNE prendra notamment en compte l'équilibre entre les différentes régions, afin de permettre une répartition des CFA partenaires sur le territoire national au regard des besoins de la branche.

Le partenariat 2019 sera formalisé avec chaque CFA par une convention reprenant notamment les objectifs généraux, les engagements réciproques et les modalités de fonctionnement de la relation.

---

### **Article 3**

#### **L'accompagnement financier du partenariat sur les fonds de la professionnalisation**

La CPNE est chargée de déterminer le montant de la somme versée à chacun des établissements sélectionnés, dans le respect d'une enveloppe maximale totale fixée pour l'année 2019 à 2 % de la collecte professionnalisation de la branche.

Les parties signataires demandent à L'OPCOMMERCE, opérateur de compétences de la branche, de procéder au versement des dotations, au plus tard le 15 juillet 2019.

Afin de permettre à L'OPCOMMERCE de remplir ses obligations envers les conseils régionaux avant le 15 mai, la CPNE informe le CA de celui-ci, au plus tard au cours de la première quinzaine de mai, de la liste des CFA partenaires sélectionnés pour l'année qui suit et du montant de la dotation allouée à chacun d'entre eux sur les fonds de la professionnalisation.

Chaque CFA mobilise les fonds versés dans le respect des dispositions réglementaires, et dans le cadre des objectifs fixés dans la convention de partenariat signée avec la branche et visée à l'article 2 du présent accord.

### **Article 4**

#### **Suivi de l'accord**

La CPNE est chargée du suivi du présent accord et de procéder à son évaluation à son issue.

Elle a constitué un comité de pilotage des actions du réseau, composé des directeurs des CFA partenaires et de représentants de la branche. Il se réunit au moins une fois par an.

Par ailleurs, des groupes de travail composés de représentants des CFA et de représentants de la branche se réunissent plusieurs fois par an.

La CPNE est chargée du suivi du fonctionnement du réseau, ainsi que du partenariat de la branche avec chacun des CFA.

Un bilan complet sera demandé tous les ans à chaque CFA partenaire. Il comprendra notamment :

le détail des actions menées en lien avec les objectifs de la convention initiale,

les projets pour l'année à venir,

les chiffres des effectifs d'apprentis dans la branche, des taux de réussite aux examens, des taux de rupture...

Sur la base de ce bilan ainsi que des éléments fournis par l'observatoire de la branche, la CPNE formulera, à la commission paritaire nationale, ses propositions sur la reconduction du partenariat pour l'année à venir.

### **Article 5**

#### **Entrée en vigueur - durée**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 1 an et 3 mois, sans tacite reconduction.

Il entrera en vigueur le jour de sa signature, le versement effectif des fonds étant toutefois subordonné à la confirmation de leur imputation au titre des dépenses éligibles à la péréquation.

Il modifie l'annexe XIII «Partenariat de la branche avec des Centres de Formation d'Apprentis» de la convention collective nationale.

Au regard de l'intérêt que présente l'apprentissage pour l'ensemble des entreprises de la branche, indépendamment de leur effectif, et du fait que le présent accord ne comporte pas de disposition directement applicable aux entreprises, il ne prévoit pas de disposition propre aux entreprises de moins de 50 salariés.

### **Article 6**

#### **Publicité - extension**

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la Direction Générale du Travail - Dépôt des accords - 39/43, quai André Citroën - 75902 Paris cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr).

Les parties signataires conviennent de demander son extension, la Fédération du Commerce et de la Distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

---

## SALAIRES

*(Voir Annexe VIII de la convention)*

---

# TEXTES COMPLÉMENTAIRES

## Protection sociale complémentaire

### Avenant n° 92 du 14 juin 2024

[Étendu par arr. 5 mars 2025, JO 27 mars, applicable au plus tard le 1<sup>er</sup> janv. 2025]

#### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération du commerce et de la distribution.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

CFE-CGC ;

CFDT ;

CGT-FO.

#### Préambule

Il est préalablement rappelé qu'en application des dispositions légales actuellement applicables, un régime de garanties complémentaires à celles de la sécurité sociale qui ne présenterait pas un caractère collectif et obligatoire verrait les cotisations de l'employeur à son financement assujetties aux cotisations et charges, y compris salariales, assises sur le salaire. Sont considérés comme présentant un caractère collectif les régimes pour lesquels l'affiliation soit concerne l'ensemble des salariés, soit repose sur l'appartenance des salariés à des catégories définies comme « objectives » par les textes. Parmi les critères listés par le code de la sécurité sociale comme permettant de définir une catégorie objective de salariés, figuraient initialement les références aux catégories AGIRC, qui ont été supprimées du fait de la fusion au 1<sup>er</sup> janvier 2019 des régimes AGIRC et ARRCO (ANI relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017), et leur utilisation pour définir des catégories objective d'adhésion n'a pu être maintenue que transitoirement, jusqu'au 31 décembre 2024. Toutefois, le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 prévoit qu'un accord de branche, agréé par la commission paritaire de l'APEC, peut permettre de maintenir au-delà de l'année 2024 le rattachement de salariés non-cadres à des régimes de prévoyance cadres sur la base des anciennes catégories AGIRC, sans remise en cause du caractère collectif du régime.

Les partenaires sociaux signataires décident en conséquence de ce qui suit :

#### Article 1 Objet de l'avenant

Le présent avenant a pour objet de pérenniser la possibilité d'inclure des salariés non-cadres, correspondant à l'ancienne catégorie « articles 36 » de l'annexe 1 à la CCN de retraite complémentaire des cadres, à des régimes de protection sociale complémentaire cadres.

Il a également pour objet de substituer, au sein des dispositions conventionnelles de branche, les références aux catégories de l'ANI du 17 novembre 2017, à toutes les mentions des catégories de la CCN de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (régime AGIRC).

#### Article 2 Situation de la branche en matière de catégories AGIRC

Il est préalablement rappelé qu'à la suite du passage par un accord de branche du 30 mai 1997 à la classification dite « à critères classants » (avenant n° 70 aux CCN « Magasins » et « Entrepôts d'alimentation »), reconduite au sein de la CCN du 12 juillet 2001 et toujours en vigueur, la commission administrative de l'AGIRC a accepté de prendre en considération ce texte au regard du régime dans les conditions suivantes, listées par courrier du 16 mars 1998 :

- Qualification de cadre, au sens de l'article 4 de la CCN de retraite des cadres du 14 mars 1947, pour les salariés classés à partir du niveau 7,
  - Absence de niveau de classification correspondant à l'article 4 bis (« assimilés cadres »),
  - Seuil d'accès à l'article 36 de l'annexe I à la CCN de retraite des cadres fixé au niveau 5 de la classification.
- La catégorie « articles 36 » peut donc avoir été utilisée au sein d'entreprises, et concerner selon le cas soit les salariés de niveau 6, soit des niveaux 5 et 6 de la classification conventionnelle.

#### Article 3 Correspondance des anciens articles 4

Au sein du titre XIII de la CCN du Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, 4 les références



---

à l'article 4 de la CCN de retraite des cadres du 14 mars 1947 sont remplacées par la référence à l'article 2.1 de l'ANI du 17 novembre 2017, sans modification de la correspondance CCN (niveaux 7 à 9 de la classification conventionnelle).

En l'absence de niveau correspondant à la catégorie «article 4 bis» (assimilés cadres) au sein de la CCN, il n'y a pas lieu de maintenir cette référence, ni de lui substituer une référence à l'article 2.2 de l'Accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017.

#### **Article 4** **Maintien de catégorie objective «article 36»**

Sans préjudice des autres possibilités prévues à l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale, les entreprises peuvent, au titre du 1<sup>o</sup> de cet article, intégrer à la catégorie des cadres pour le bénéfice de garanties collectives de protection sociale complémentaire instituées en leur sein, les salariés non-cadres d'un niveau de classification au moins égal au niveau V (niveaux V et VI ou niveau VI, correspondant aux anciens «articles 36»).

Cette possibilité d'intégrer ces salariés à la catégorie des cadres pour les garanties collectives de protection sociale complémentaires instituées au sein des entreprises n'entraîne pas l'application à leur égard des règles relatives aux cadres figurant au sein de la convention collective.

#### **Article 5** **Entreprises de moins de 50 salariés**

La faculté ouverte par le présent accord concernant par nature l'ensemble de la branche professionnelle, il n'y a pas lieu de différencier les mesures qui y sont mentionnées selon que l'entreprise emploie plus ou moins de 50 salariés.

#### **Article 6** **Entrée en vigueur - durée**

Le présent accord, à durée indéterminée, couvre l'ensemble du champ de la CCN, y compris au sein des DROM au sein desquels celle-ci est applicable, sous réserve d'être agréé par la commission paritaire de l'APEC ; il entre en vigueur au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2025.

#### **Article 7** **Publicité - agrément - extension**

Le présent avenant sera transmis à la commission paritaire de l'APEC en vue de son agrément.

Il sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la Direction Générale du Travail - Dépôt des accords - 39/43, quai André Citroën - 75902 Paris cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr).

Les signataires conviennent de demander son extension, la Fédération du Commerce et de la Distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

### **Passage à l'Euro**

#### ***Accord du 30 octobre 2001***

*[Non étendu]*

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

*Fédération des entreprises du commerce et de la distribution*

Syndicat(s) de salarié(s) :

*CFDT;*

*CFE-CGC;*

*FO.*

*La réussite du passage à l'euro dès le 1<sup>er</sup> janvier 2002 dépend, pour l'essentiel, du commerce de détail qui s'est depuis longtemps mobilisé à cette fin.*

*C'est ainsi que les partenaires sociaux ont travaillé notamment à la réalisation d'un module «formation à l'euro» de l'ensemble du personnel, et plus particulièrement de celui en contact avec la clientèle, qui a été mis à la disposition de toutes les entreprises du secteur et même au-delà.*

*Selon la taille des établissements, leur clientèle et/ou leur localisation géographique, des pertes plus ou moins importantes de productivité sont attendues au cours des premiers mois de l'année 2002, malgré la préparation humaine et matérielle effectuée en vue de faire face à cet événement unique dans l'histoire.*

---

*Des renforts d'effectifs seront nécessaires après ceux prévus pour décembre 2001 (décembre est traditionnellement un mois de forte consommation; 2001 est prévu comme étant «historique» sur ce plan).*

*En considération de ce qui précède, les signataires du présent accord ont adopté les dispositions suivantes :*

## **Article 1**

### **1.1**

*Pour tout ou partie de la période 1<sup>er</sup> décembre 2001 - 28 février 2002, les entreprises s'engagent à proposer aux salariés à temps partiel qui le souhaitent, une augmentation de leur horaire contractuel, voire même un contrat à temps plein pour une durée déterminée, à l'issue de laquelle ils retrouveront leur contrat initial.*

### **1.2**

*Des contrats à durée déterminée pourront, dès leur conclusion, être souscrits pour une durée couvrant le surcroît d'activité attendu en décembre 2001, la période des soldes 2002 et la phase d'introduction de l'euro. Si de tels contrats doivent être renouvelés pour un de ces motifs, ils pourront l'être sans application d'un délai d'attente.*

*Ces contrats pourront être conclus à temps plein ou à temps partiel.*

## **Article 2**

*Les signataires du présent accord souhaitent que les demandes individuelles de dépassement du contingent conventionnel d'heures supplémentaires soient examinées par les inspecteurs du travail avec la plus grande bienveillance et rappellent qu'en toute hypothèse, les droits des salariés et les attributions des institutions qui les représentent devront être strictement respectés.*

## **Article 3**

*Le présent accord entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> décembre 2001 dans l'ensemble des entreprises comprises dans le champ d'application des conventions collectives nationales du commerce à prédominance alimentaire et des entreprises d'alimentation, fusionnées le 12 juillet 2001 sous l'intitulé : convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, dont l'extension est en cours.*

## **Article 4**

*Le présent accord sera déposé en cinq exemplaires à la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, 18 avenue Parmentier 75011 Paris.*

## **Accompagnement des contrats jeunes**

### **Accord du 7 juillet 2003**

*[Non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2003]*

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

*Fédération des entreprises du commerce et de la distribution ;*

*Syndicat national des négociants spécialisés en produits alimentaires.*

Syndicat(s) de salarié(s) :

*FGTA-FO ;*

*CFE-CGC ;*

*CFDT ;*

*CFTC.*

#### **Préambule**

*Le secteur du commerce à prédominance alimentaire représente un des secteurs de l'économie les plus actifs en terme d'emplois, avec environ 650 000 salariés. Il recrute, chaque année, un nombre important de personnels, ainsi en 2002, ce sont 25 000 personnes qui ont été recrutées en contrat indéterminé. Or, le chômage a progressé de + 7,1 % sur un an (évolution du nombre de chômeurs indemnisés au 31 décembre 2002) et les jeunes sans qualification sont les plus touchés (taux de chômage de 33 % pour les jeunes sans qualification et de 17 % pour les jeunes ayant atteint le CAP ou BEP).*

*Dans les périodes conjoncturelles difficiles, les personnes qui arrivent sur le marché du travail sans qualification ont le plus de mal à trouver un emploi. Pour les jeunes, cette situation est d'autant plus critique qu'elle a des*

---

conséquences dommageables sur leur perception du travail et de l'entreprise, sur l'autonomie recherchée par rapport à leurs parents. De plus, pour ceux qui sortent du système éducatif sur un échec, la difficulté de trouver un premier emploi est le renouvellement d'une situation d'exclusion.

La loi n° 2002-1095 du 29 août 2002 portant création d'un dispositif de soutien à l'emploi des jeunes en entreprises (publiée au JO du 30 août) permet aux entreprises du secteur privé de bénéficier d'une aide de l'État pendant 3 ans pour l'embauche en contrat à durée indéterminée (CDI) de jeunes peu ou pas qualifiés.

Les partenaires sociaux du commerce à prédominance alimentaire rappellent que la profession est traditionnellement un secteur d'insertion. Ainsi, en l'absence de dispositif d'aides particulières, de nombreuses initiatives pour l'intégration de jeunes sans qualification et parfois en situation d'échec ont vu le jour dans toutes les entreprises de la branche. On note, en particulier, le travail entrepris avec des associations de quartiers «difficiles» pour insérer dans une activité professionnelle des jeunes sans emploi, en leur donnant un travail et une qualification, tout en leur permettant de retrouver une confiance en soi et une dynamique de réussite.

Ces expériences ont montré aux entreprises du secteur l'importance de leur rôle au cœur de la cité, et les exigences de l'insertion. Elle nécessite, en effet, la mobilisation de salariés volontaires, quel que soit leur statut, pour aider les jeunes à accepter une discipline de travail, respecter des horaires, développer l'esprit d'équipe, être à l'écoute des clients. Pour l'environnement de travail, ces expériences sont humainement enrichissantes et, lorsque les résultats sont probants, source de motivation.

Le présent accord vise à engager la profession dans le dispositif de soutien à l'emploi des jeunes, dans le respect de la politique globale d'insertion (apprentissage, alternance, stages sous statut scolaire). La spécificité des publics et des situations nécessite la mise en œuvre de solutions particulières.

Les différentes annexes ont été élaborées par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi.

## **Article 1**

### **Le champ d'application**

Le présent accord est applicable aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire. Toute entreprise non adhérente à une organisation signataire peut appliquer l'accord, à condition qu'elle le fasse dans son intégralité. Elle peut obtenir un exemplaire de l'accord auprès de l'une des organisations signataires.

## **Article 2**

### **L'intégration des jeunes**

Pour réussir l'intégration des jeunes, les entreprises s'engagent sur la mise en œuvre de mesures spécifiques liées au recrutement, à l'accueil et à la formation :

- Une information précise sur le métier, les conditions de travail, les horaires et la rémunération, les engagements mutuels du contrat de travail, sera donnée lors des entretiens de recrutement.
- La collaboration avec les services de l'ANPE est encouragée afin de procéder à une première sélection des jeunes visés par le dispositif.
- La sélection des candidats s'effectuera au regard de leurs motivations et aptitudes, elle prendra en compte l'intérêt pour les métiers du commerce et de la distribution, ainsi que l'envie d'apprendre.
- L'accueil des embauchés sera assuré dans le cadre d'un parcours d'intégration (cf. annexe1 suivi par un salarié référent (cf art. 2). Ce parcours devra prévoir la formation aux règles d'hygiène et de sécurité, ainsi que la formation aux règles de sécurité alimentaire.

À l'issue d'une période probatoire qui, à titre indicatif, pourra varier de 1 à 2 mois, en fonction des compétences et motivations du jeune, l'entreprise lui proposera la formation adaptée à son affectation.

## **Article 3**

### **Le dispositif de tutorat**

Pour réussir l'intégration des jeunes peu ou pas qualifiés, il est proposé aux entreprises du secteur un dispositif d'accompagnement spécifique. Celui-ci respecte les dispositions prévues par la branche sur le tutorat (cf art. et CCN). Il s'appuie sur un parrainage organisé autour d'un salarié référent

— Mission du salarié référent (cf. annexe 2)

Le dispositif d'accompagnement mis en place relève d'une responsabilité collective : plusieurs salariés vont intervenir. Il faut donc un coordinateur, un salarié référent.

Celui-ci, choisi sur la base du volontariat, a pour mission d'accueillir, d'accompagner le jeune et de faciliter son acquisition de compétences. Il veille à son parcours et à sa progression dans le temps.

Garant de la réussite de l'insertion du jeune, il bénéficie d'une formation spécifique.

---

— Engagement de l'entreprise, du salarié référent et du jeune

L'entreprise, le salarié référent et le jeune, s'engagent, dans un document spécifique, signé dès l'embauche, afin de spécifier clairement leurs responsabilités respectives pour la réussite du dispositif, et pour placer le jeune dans une véritable perspective professionnelle.

### 3.1

#### **Formation du salarié référent (cf. annexe3)**

La formation du salarié référent est spécifique. Ses objectifs pédagogiques sont les suivants :

Être capable :

- de mettre en place une organisation adaptée à l'accueil et au suivi du jeune, en fonction de ses difficultés, de ses représentations, de sa psychologie,
- d'associer les autres collaborateurs de l'entreprise,
- d'accompagner le jeune dans son intégration au travail,
- d'assurer son rôle éducatif dans la transmission des compétences et dans le développement personnel du jeune,
- d'assurer sa co-responsabilité dans la réussite du dispositif, en contribuant notamment à l'évaluation des acquis professionnels du jeune.

Le FORCO contribuera au financement des formations ainsi réalisées, selon les règles habituelles de prise en charge des formations de tuteurs dans le cadre de l'alternance.

Dans le cas de partenariats de l'entreprise avec des structures travaillant sur l'insertion, une partie des formations pourra être assurée et prise en charge par les partenaires en question.

### 3.2

#### **L'engagement mutuel (cf. annexe4)**

L'employeur, le salarié référent et le jeune, signent un document annexé au contrat de travail par lequel ils s'engagent à :

Ensemble :

- créer les conditions de bonne intégration dans l'entreprise,
- réaliser les évaluations professionnelles prévues,

L'entreprise :

- permettre au salarié référent de remplir sa mission dans des conditions satisfaisantes, notamment en terme de temps nécessaire à son exercice.

Le salarié référent :

- suivre la formation spécifique proposée,
- exercer son rôle d'accompagnement et de coordination.

Le jeune :

- appliquer les consignes de fonctionnement de l'entreprise.

### Article 4

#### **Promotion de la validation des acquis de l'expérience (VAE)**

Les partenaires sociaux de la branche ont inscrit la VAE parmi leurs priorités. Les entreprises s'engagent à promouvoir le dispositif auprès des jeunes concernés par le présent accord, dès lors que l'ancienneté requise (3 ans) sera atteinte. Selon la qualification obtenue par le jeune, une certification pourra ainsi lui être délivrée (diplôme, CQP).

### Article 5

#### **Nature du contrat de travail**

### 5.1

Le dispositif se concentre sur les jeunes qui, en raison de leur niveau de formation, éprouvent le plus de difficultés à s'insérer sur le marché du travail (nouvel art. L. 322-4-6 CT). Sont ainsi concernés les jeunes âgés de 16 à moins de 23 ans (22 ans révolus) de niveau V (jeunes en possession d'un CAP ou d'un BEP et jeunes n'ayant pas obtenu le BAC) ou moins (jeunes sans qualification) et de niveau IV (sans diplôme).

### 5.2

L'embauche du jeune ne peut avoir lieu que sous CDI, à temps plein ou à temps partiel. Dans cette hypothèse, la durée minimale hebdomadaire est conforme aux conditions conventionnelles (titre 6 CCN).

---

### 5.3

*La rémunération du jeune ne peut être inférieure au minimum applicable (grille CCN ou entreprise).*

### 5.4

*Le soutien de l'État prend la forme de versement pendant 3 ans d'une aide mensuelle, dont le montant et les modalités d'attribution ont été précisés par le décret du 13 septembre 2002, destinée à compenser l'ensemble des charges patronales. Elle est due pour une durée maximale de 3 années consécutives à compter de la date d'embauche. Elle est attribuée à taux plein les 2 premières années. Un abattement de 50 % est appliqué au titre de la 3<sup>ème</sup> année du contrat.*

*Le bénéfice de l'aide est toutefois subordonné aux conditions suivantes :*

- l'établissement d'accueil du jeune ne doit pas avoir procédé à un licenciement collectif pour motif économique dans les 12 mois précédant l'embauche du salarié ;*
- l'employeur doit être à jour de ses cotisations sociales ;*
- le jeune recruté ne doit pas avoir travaillé dans l'entreprise dans les 12 mois précédant l'embauche, sauf s'il était en contrat de travail à durée déterminée ou en intérim.*

*En cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur avant le terme de la période de trois ans prévue par la loi, le montant de l'aide doit être intégralement reversé par l'employeur à l'État, sauf dans les cas limitativement énumérés par l'article D. 322-10-3*

### 5.5

*Les jeunes bénéficiaires, par dérogation aux dispositions de l'article L. 122-5 du CT, peuvent rompre leur contrat de travail sans préavis, dès lors que la rupture du contrat a pour objet de leur permettre d'être embauchés en contrat d'apprentissage, ou de qualification, ou pour suivre une des formations mentionnées à l'article L. 900-2 du CT.*

### 5.6

*Les attributions des institutions représentatives du personnel seront respectées en particulier à travers les informations périodiques sur la situation de l'emploi.*

## Article 6

### *Mise en œuvre de l'accord*

*Les signataires du présent accord, outre leur propre implication dans la communication nécessaire au lancement de ce dispositif, définissent les modalités de promotion et de mise en œuvre, sous réserve de l'accord des pouvoirs publics sur la demande dérogatoire visée à l'article 5.*

*Pour faciliter le suivi statistique, il sera demandé au FORCO de mettre en place une codification pour repérer les actions de formation et les prises en charge au titre de la fonction tutorale dans le cadre du dispositif, et d'en établir un bilan semestriel.*

*Un bilan du présent accord est établi annuellement et présenté à la CPNE.*

## Article 7

### *Financement du dispositif*

*Les partenaires sociaux souhaitent que le coût lié à l'exercice de la mission du salarié référent, soit pris en charge par le FORCO, selon les règles applicables à l'exercice de la fonction tutorale dans le cadre de l'alternance. Ces règles seront élargies aux contrats jeunes en entreprise sous réserve que :*

- le salarié référent ait suivi la formation spécifique définie,*
- l'employeur, le salarié référent et le jeune aient signé l'engagement mutuel pour la réussite du dispositif.*

*Pour cela, la possibilité d'utiliser de façon dérogatoire les fonds de l'alternance, sera demandée auprès des services concernés de l'État.*

## Article 8

### *Date d'entrée en application*

*Le présent accord s'applique au 1<sup>er</sup> juillet 2003 sous réserve du financement prévu à l'article 7. Dans l'hypothèse de l'impossibilité d'utiliser à titre dérogatoire les fonds de l'alternance, les parties signataires en étudieront ensemble les conséquences.*

## Article 9

### *Durée - Révision*

*Le présent accord est conclu, à titre expérimental, pour une durée d'un an. Les partenaires sociaux examineront, au regard des résultats enregistrés et des capacités de financement, la poursuite ou non de ce dispositif.*

---

## Article 10

### Publicité

Le présent accord sera déposé en 5 exemplaires à la Direction Départementale du Travail et de la Formation Professionnelle, 18 avenue Parmentier 75011 PARIS.

## Annexe 1

### Parcours d'intégration du jeune

Les modules proposés ci-après seront dispensés dès l'arrivée du jeune dans l'entreprise, dans le respect de la progression pédagogique proposée, et avant l'affectation du jeune.

En effet, les objectifs généraux de ce parcours sont : l'accueil du jeune, la présentation de l'entreprise et de son environnement, les règles de sécurité, l'hygiène et la sécurité alimentaire, la découverte du magasin (ou de l'entrepôt) et de ses métiers, pour réussir son intégration et faciliter son orientation, c'est-à-dire son affectation.

#### Plan type de parcours d'intégration proposé

<i>Modules d'accueil</i>	<i>Module 1</i>	<i>L'entreprise et son environnement</i>
	<i>Module 2</i>	<i>Le salarié dans son entreprise</i>
<i>Hygiène/sécurité</i>	<i>Module 3</i>	<i>Les règles d'hygiène et de sécurité</i>
<i>Sécurité alimentaire</i>	<i>Module 4</i>	<i>La sécurité alimentaire</i>
<i>Découverte du magasin/de l'entrepôt et de ses métiers</i>	<i>Module 5</i>	<i>Découverte du magasin/de l'entrepôt et de ses métiers</i>

**Module N°1 : L'Entreprise et son environnement**

Nom du jeune : ----- ----- Nom du salarié référent : ----- -----	<b>MODULES D'ACCUEIL</b>  Entreprise/magasin : ----- -----	<b>MODULE N°1 L'ENTREPRISE ET SON ENVIRONNEMENT</b>
<b><u>OBJECTIFS PEDAGOGIQUES</u></b>  Etre capable de situer le fonctionnement de l'entreprise dans son environnement, de présenter ses caractéristiques et les principes de sa politique.  Etre capable de présenter le fonctionnement du magasin / de l'entrepôt, et de le situer par rapport à la politique générale de l'enseigne.		
<b><u>ELEMENTS DE PROGRAMME</u></b> (outils possibles : CD Rom « Place aux professionnels », brochure « Les jeunes et l'emploi – les métiers du commerce et de la distribution à prédominance alimentaire »). <ul style="list-style-type: none"><li>• Notions d'économie d'entreprise.</li><li>• Les circuits de distribution et les stratégies commerciales en France, comparaison avec les circuits européens et internationaux.</li><li>• La politique de l'enseigne.</li><li>• La visite du magasin/de l'entrepôt.</li></ul>		
<b>CRITERES D'EVALUATION PEDAGOGIQUE</b>  Décrire les circuits de distribution en France.  Faire une présentation de la politique de l'enseigne, à travers la visite du magasin / de l'entrepôt.		

**Module N°2 : Le salarié dans son entreprise**

<p>Nom du jeune : ----- ----- Nom du salarié référent : ----- -----</p>	<p><b>MODULES D'ACCUEIL</b></p> <p>Entreprise/magasin : ----- -----</p>	<p><b>MODULE N°2 LE SALARIE DANS SON ENTREPRISE</b></p>
<p><b><u>OBJECTIFS PEDAGOGIQUES</u></b></p> <p>Etre capable de se repérer dans l'entreprise, de connaître ses droits et ses devoirs.</p>		
<p><b><u>ELEMENTS DE PROGRAMME</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• notions de base (horaires, congés, absences ...) : le règlement intérieur, les accords d'entreprise, la CCN</li><li>• la feuille de paie.</li></ul>		
<p><b><u>CRITERES D'EVALUATION PEDAGOGIQUE</u></b></p> <p>Questionnaire sur les notions de base en matière de droits et devoirs relatifs à la vie en magasin/entrepôt.</p>		



**Module N°3 : Les règles d'hygiène et de sécurité**

Nom du jeune : ----- ----- Nom du salarié référent : ----- -----	<b>HYGIENE ET SECURITE</b>  Entreprise/magasin : ----- -----	<b>MODULE N°3 LES REGLES D'HYGIENE ET DE SECURITE</b>
<b><u>OBJECTIFS PEDAGOGIQUES</u></b>  Etre capable d'appliquer les règles d'hygiène et de sécurité.		
<b><u>ELEMENTS DE PROGRAMME</u></b> (Outil pédagogique possible : Guide méthodologique « Sécurité Sûreté des salariés »)  <ul style="list-style-type: none"><li>- Les règles d'hygiène et de sécurité,</li><li>- Les règles en matière de gestes et postures, l'incidence des mauvais réflexes,</li><li>- La sûreté en magasin/en entrepôt,</li><li>- ....</li></ul>		
<b><u>CRITERES D'EVALUATION PEDAGOGIQUE</u></b>  En situation, décrire parfaitement les règles d'hygiène et de sécurité, expliquer.		

**Module N°4 : Sécurité alimentaire**

Nom du jeune : ----- ----- Nom du salarié référent : ----- -----	<b>SECURITE ALIMENTAIRE</b>  Entreprise/magasin : ----- -----	<b>MODULE N°4 SECURITE ALIMENTAIRE</b>
<p><b><u>OBJECTIFS PEDAGOGIQUES</u></b></p> <p>Etre capable de définir le principe des filières et de citer leurs acteurs, de définir les risques d'une mauvaise hygiène en magasin/entrepôt, de citer et d'expliquer les sources de contamination.</p> <p>Etre capable d'identifier les acteurs et les moyens de contrôle en matière de surveillance dans le magasin/l'entrepôt.</p> <p>Etre capable d'adopter les bons comportements en matière de sécurité alimentaire.</p>		
<p><b><u>ELEMENTS DE PROGRAMME</u></b> (outil possible « Acteurs de notre sécurité alimentaire »)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Les filières, le circuit des produits, la traçabilité.</li><li>• Les contaminants : risques et conséquences d'un manque d'hygiène.</li><li>• Le cadre réglementaire : les textes, le rôle des distributeurs, des institutions (DGCCRF, DGAL, Services Vétérinaires, AFSSA).</li><li>• Les réflexes sécurité alimentaire en magasin/en entrepôt (Hygiène personnelle et tenue de travail, nettoyage et désinfection, conservation, froid, dates limites ...).</li><li>• Les alertes et les situations de crise.</li></ul>		
<p><b><u>CRITERES D'EVALUATION PEDAGOGIQUE</u></b></p> <p>Expliquer le rôle et les préoccupations des acteurs d'une filière. Citer les conditions favorables à la vie et au développement des micro-organismes. Citer les règles d'hygiène à respecter ...</p>		

**Module N°5 : Découverte du magasin/de l'entrepôt et de ses métiers**

Nom du jeune : ----- -----	DECOUVERTE DU MAGASIN/DE L'ENTREPOT	MODULE N°5 DECOUVERTE DU MAGASIN/DE L'ENTREPOT ET DE SES METIERS
Nom du salarié référent : ----- -----	Entreprise/magasin : ----- -----	

**OBJECTIFS PEDAGOGIQUES**

Etre capable de se situer dans le magasin, de repérer la politique de l'enseigne, le rôle de chacun.

Etre capable de présenter les bases du métier du commerce, à travers la relation client et le flux marchandises.

**ELEMENTS DE PROGRAMME**

- Présentation du magasin/de l'entrepôt, des grandes fonctions, par exemple à travers le circuit de la marchandise.
- La relation client (notions d'accueil et de techniques de vente).
- La gestion des marchandises (notions d'approvisionnement, de commande, d'implantation de rayon, de mise en rayon, de démarque ...).
- Les résultats du rayon (notions de chiffre d'affaires, de marge ...).
- L'équipe du rayon, le travail d'équipe.

**CRITERES D'EVALUATION PEDAGOGIQUE**

Expliquer le circuit de la marchandise dans le magasin/l'entrepôt, et le rôle de chacun.

**Annexe 2**

**Mission du salarié référent**

*Le salarié référent est un professionnel volontaire et motivé pour s'impliquer dans sa mission. Il s'engage pour la réussite de l'intégration du jeune dans l'entreprise.*

*Il a pour mission d'accueillir, d'accompagner le jeune et de faciliter son acquisition de compétences. Il veille à son parcours et à sa progression dans le temps. Il coordonne l'action de l'ensemble des collaborateurs qui vont intervenir dans l'accueil et l'intégration du jeune.*

*Garant de la réussite de l'intégration du jeune. Il bénéficie d'une formation spécifique. Il dispose du temps nécessaire à l'accomplissement de sa mission.*

<i>Étapes du parcours du jeune</i>	<i>Missions du salarié référent</i>
<p>1. Réussir l'accueil</p> <p>(organiser les modules 1 et 2 du parcours d'intégration - cf. annexe 1)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Préparer l'arrivée du jeune (documents à lui remettre, informations à lui communiquer, personnes à lui présenter...).</li> <li>• Accueillir - Guider - Renseigner (horaires, plan d'accès...) - Faire visiter.</li> <li>• Présenter l'entreprise et son environnement.</li> </ul> <p>Présenter le jeune, sa place et ses activités aux autres membres du personnel.</p>
<p>2. Organiser les activités</p> <p>(organiser les modules 3, 4 et 5 du parcours d'intégration - cf. annexe 1)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Définir et planifier les activités à confier au jeune.</li> <li>• Aider le jeune à la compréhension du travail.</li> <li>• Guider le jeune dans l'exécution du travail.</li> <li>• Expliquer les critères de réussite pour l'entreprise.</li> </ul>
<p>3. Suivre les progrès et les évolutions dans le travail</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apprécier les résultats, les écarts, les points d'amélioration et les axes de progrès.</li> <li>• Faire le point sur les acquis professionnels, avec le jeune et avec l'ensemble des collaborateurs concernés.</li> </ul>
<p>4. Faciliter et favoriser l'acquisition de compétences</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Définir un plan d'actions pour mettre en place les ajustements nécessaires, les axes de progrès.</li> <li>• Faire le point sur la motivation du jeune.</li> </ul>
<p>5. Évaluer</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Évaluer les acquis du jeune et faire un bilan de ses résultats.</li> </ul>

## **Annexe 3**

### **Formation du salarié référent**

#### **Objectifs pédagogiques**

À l'issue de sa formation, le salarié référent sera capable :

- de mettre en place une organisation adaptée à l'accueil et au suivi du jeune, en fonction de son profil, de ses représentations, de ses questions...
- d'associer l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise concernés par l'arrivée du jeune,
- d'assurer son rôle éducatif dans la transmission des compétences,
- d'assurer sa co-responsabilité dans la réussite du dispositif, en contribuant notamment à l'évaluation des acquis professionnels du jeune.

#### **Éléments de programme**

1. Présentation du contrat jeune, de ses modalités et de ses enjeux.
2. Le jeune : profils, attentes, représentations.
3. Réussir l'accueil du jeune - organisation et animation des modules 1 et 2 du parcours d'intégration (annexe 1)
  - les conditions d'accueil : les conditions et les modalités, l'importance de la 1<sup>ère</sup> impression,
  - présentation de l'entreprise : le discours, les points de repère, la visite,
  - faire connaissance,
  - l'intégration et la motivation.
4. Organiser les activités - organisation et animation des modules 3, 4 et 5 du parcours d'intégration (annexe 1)
  - définir les activités à confier au jeune, leur progression pédagogique, en fonction des objectifs à atteindre,
  - coordination avec les autres collaborateurs, implication de l'équipe,
  - la disponibilité : gestion du temps et des priorités, gestion de l'urgence et des aléas, investir du temps pour en gagner ensuite, l'anticipation, la gestion des priorités, importance de l'information transmise, l'écoute préventive,

- 
- les ajustements nécessaires en cas de non respect du planning du jeune.
5. Suivre les progrès et les évolutions dans le travail
- l'importance de l'écoute,
  - suivi et bilans réguliers, utilisation des documents de suivi,
  - la circulation de l'information.
6. Faciliter et favoriser l'acquisition de compétences
- l'importance de l'ambiance de travail, l'influence du groupe,
  - la motivation : la reconnaissance des efforts, les encouragements,
  - définir un plan d'actions pour mettre en place les ajustements nécessaires, les axes de progrès.
7. Évaluer
- critères d'évaluation,
  - entretien d'évaluation,
  - l'orientation, l'affectation du jeune.

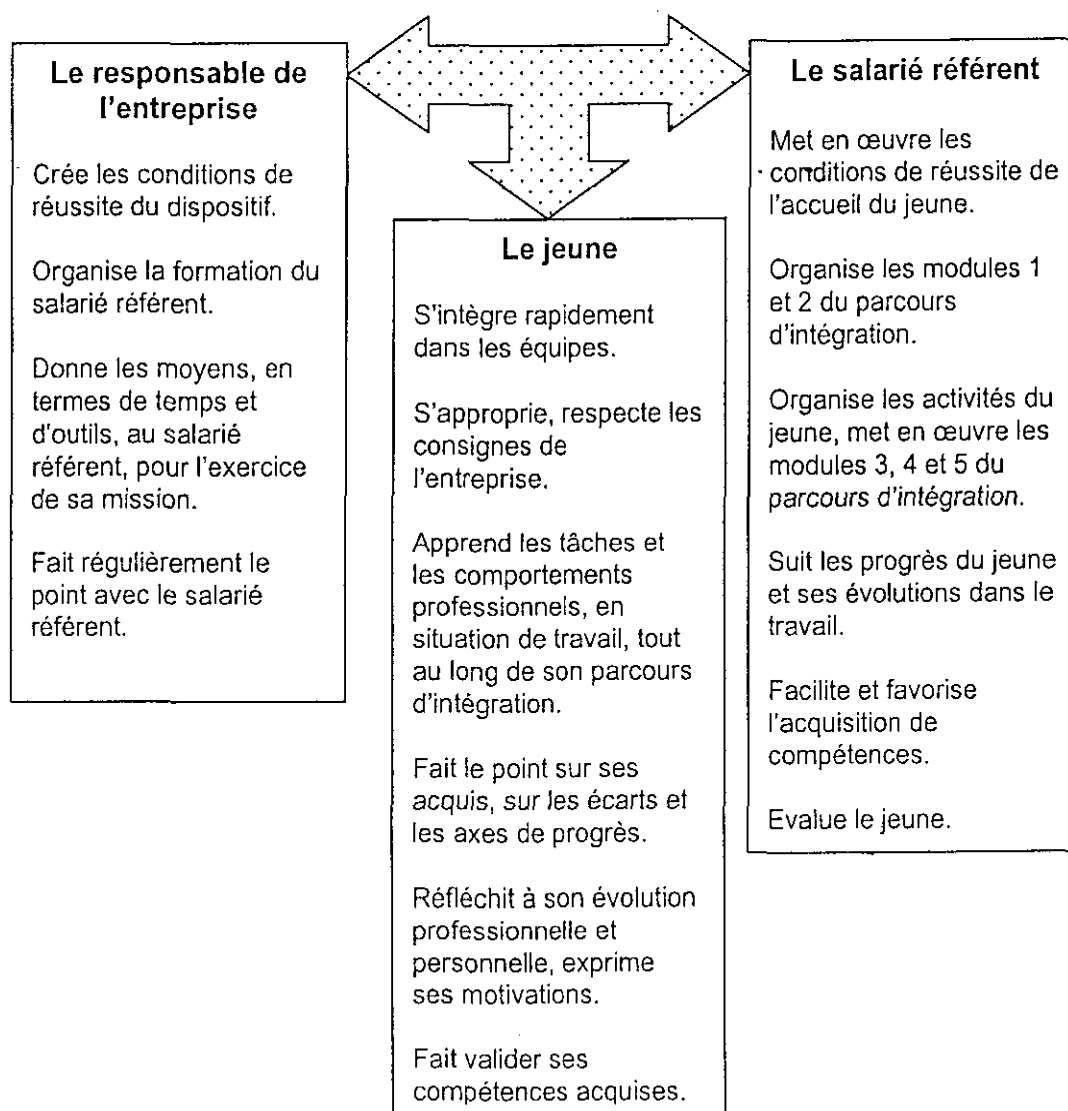
## **Annexe 4**

### **Document d'engagement mutuel**

*Le document d'engagement mutuel concerne le responsable de l'entreprise, le salarié de l'entreprise désigné comme «salarié référent» du jeune sous contrat en entreprise, et le jeune.*

*Les trois signataires de ce document s'engagent à le respecter dans le cadre du dispositif «contrat jeunes».*

*Cet engagement favorisera l'accueil, le parcours d'intégration, l'accompagnement, l'évaluation du jeune, au service de la réussite de l'intégration durable du jeune dans l'entreprise.*



Signature du responsable d'entreprise	Signature du jeune	Signature du salarié référent
---------------------------------------	--------------------	-------------------------------

## Négociation collective dans les entreprises de - de 200 salariés dépourvues de délégués syndicaux

### Avenant n° 39 du 4 novembre 2011

[Étendu par arr. 29 nov. 2012, JO 7 déc., applicable le premier jour du mois suivant son dépôt]

#### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCD.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAAC CGC.

---

## Préambule

Le dialogue social, qui favorise la compréhension et la prise en compte réciproque des attentes et contraintes des différents partenaires de la relation de travail, constitue la voie privilégiée d'élaboration des règles applicables entre employeurs et salariés. Le système français de relations professionnelles s'appuie en premier lieu, pour l'édiction de la norme conventionnelle, sur la négociation entre les employeurs, ou leurs représentants, et les organisations syndicales de salariés ; tout en réaffirmant ce principe lorsque l'entreprise est dotée de délégués syndicaux, la loi ouvre désormais, dans les PME dans lesquelles il n'en n'a pas été désigné, la possibilité d'une négociation collective avec les instances élues du personnel.

Reposant sur le principe d'adoption majoritaire, les accords conclus dans ce cadre présentent toute légitimité à exprimer la politique sociale librement déterminée par leurs signataires. Par contre, du fait de la complexité et de l'instabilité des règles sociales, ces négociateurs peuvent se trouver confrontés à la difficulté d'appréhender celles-ci dans leur ensemble. Il existe donc en l'état une complémentarité de rôles entre les instances paritaires de la branche et les partenaires sociaux de ces entreprises, afin de garantir à ces derniers la conformité des dispositions retenues aux normes sociales légales et conventionnelles. Le présent accord vise à organiser cette complémentarité, dans le respect des rôles de chacun et dans un objectif de développement du dialogue social.

### Article 1er

#### Objet

En application des articles L. 2232-21 et suivants du Code du travail, dans les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégué syndical, un accord collectif peut être conclu entre l'employeur et les représentants élus du personnel représentant la majorité des voix aux élections, l'entrée en vigueur de cet accord intervenant après un contrôle de sa conformité aux dispositions légales et conventionnelles par une commission paritaire siégeant au niveau de la branche.

Dans la mesure où la loi prévoit que l'absence de rejet exprès par la commission paritaire de branche, dans un délai de quatre mois, des accords qui lui sont soumis entraîne leur validation tacite, quel que soit leur contenu, le présent accord fixe les modalités destinées à éviter l'entrée en vigueur, dans le champ d'application de la CCN, de dispositions contraires aux dispositions légales ou conventionnelles de branche, ce sans pour autant dénaturer le dialogue social d'entreprise dont les accords ainsi négociés sont l'expression.

### Article 2

#### Entreprises concernées

Sont concernées par le présent dispositif les entreprises définies à l'article L. 2232-21 du Code du travail, c'est-à-dire employant moins de 200 salariés et disposant d'élus du personnel (élus au comité d'entreprise, y compris dans le cadre d'une délégation unique, ou, à défaut de comité, délégués du personnel), lorsqu'aucun délégué syndical n'y est désigné, ou, en cas d'accord d'établissement, si aucun délégué syndical n'est désigné dans l'établissement.

L'éventuelle augmentation ultérieure de l'effectif de l'entreprise, postérieurement à sa date d'entrée en vigueur, est sans effet sur la validité de l'accord.

### Article 3

#### Thèmes de négociation

Conformément à l'article L. 2232-21 du Code du travail, l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation collective est éligible à la procédure de validation paritaire de branche, à l'exception des accords dits «de méthode», mentionnés à l'article L. 1233-21.

### Article 4

#### Procédure de négociation

Sont éligibles à la procédure de validation paritaire de branche les accords qui, cumulativement :

- Ont été précédés de l'information préalable, effectuée par l'employeur auprès des organisations syndicales représentatives dans la branche, de sa décision d'engager des négociations,
- Ont été négociés avec le comité d'entreprise (ou d'établissement le cas échéant, à condition que le périmètre de l'accord n'excède pas l'établissement) ou, à défaut de comité d'entreprise, avec les délégués du personnel, et dans le respect des règles posées par les articles L. 2232-23 et L. 2232-27-1 du Code du travail, relatives en particulier aux moyens accordés aux négociateurs.
- Sont signés des membres titulaires élus au comité d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut de comité, par des délégués du personnel titulaires, représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections de l'instance.

---

## **Article 5**

### **Procédure de saisine de la CPV et de transmission des dossiers**

La Commission paritaire de validation est saisie par l'envoi, selon des modalités permettant de donner date certaine à cet envoi et à sa réception (recommandé avec AR, Chronopost), d'un dossier, papier et électronique (CD, ou doublement de l'envoi papier par un envoi par mail), comportant les éléments suivants, attestant du respect de l'ensemble des conditions légales :

- Les éléments attestant que l'entreprise relève de la profession du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (CCN 3305),
- Une attestation signée par l'employeur et par les élus du personnel signataires de l'accord et relative à l'effectif de l'entreprise à la date de conclusion de l'accord, calculé selon les dispositions légales en vigueur,
- La preuve de l'information par l'employeur de sa volonté d'engager des négociations, effectuée auprès des organisations représentatives dans la branche, à l'adresse des fédérations compétentes pour la profession du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, telles qu'elles figurent en fin du présent accord. Le secrétariat de la Commission paritaire de validation tiendra à disposition l'adresse de chaque organisation concernée, et en informera tout employeur lui en faisant la demande,
- Le procès-verbal de consultation du comité d'entreprise, lorsqu'il existe, sur le projet d'accord,
- L'accord soumis à la validation, en deux exemplaires originaux, comportant de manière distincte l'instance au sein de laquelle il a été négocié et le nom de chaque élu signataire,
- S'il y a lieu, la copie des textes auxquels le projet se réfère, en particulier s'il s'agit d'accords d'entreprise antérieurs,
- La copie du procès-verbal d'élection de l'instance et, en cas d'accord conclu avec des délégués du personnel en tant que tels (non constitués en délégation unique du personnel) dans une entreprise comptant plus de 50 salariés, copie du procès-verbal de carence établi lors des élections au comité d'entreprise.

Tout dossier incomplet est irrecevable, et ne fait pas courir le délai de quatre mois ; le secrétariat de la Commission paritaire de validation informe l'entreprise des éléments manquants, en l'engageant à les lui adresser et lui rappelant que le délai de quatre mois ne commencera à courir qu'à réception de l'ensemble des pièces nécessaires à l'examen de l'accord.

Copie numérique du dossier est adressée aux membres de la commission, au plus tard avec sa convocation.

Les membres de la Commission sont tenus à la confidentialité à l'égard de l'accord tant que la commission n'a pas statué.

## **Article 6**

### **Composition de la Commission paritaire de validation**

La Commission paritaire de validation est constituée d'un titulaire et d'un suppléant par organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche, et d'autant de représentants patronaux. Les suppléants participent à la réunion et, en cas d'absence du titulaire, disposent de ses prérogatives.

Les membres de la Commission paritaire de validation bénéficient des dispositions de l'article 2-3 de la Convention collective.

La commission paritaire de validation se réunit dans les trois mois suivant la transmission du dossier complet par l'entreprise, sur convocation transmise par son secrétariat, avec copie numérique des dossiers soumis à son examen, si possible deux semaines à l'avance. Dans la mesure du possible, les réunions de la Commission paritaire de validation auront lieu à des dates auxquelles la Commission paritaire de branche se réunit.

Aucun salarié ni représentant d'une entreprise dont un texte est examiné ne peut siéger en commission paritaire de validation le jour de cet examen.

Le secrétariat de la Commission paritaire de validation est assuré par la FCD.

La commission est présidée alternativement par chacun des collèges et, en ce qui concerne le collège des syndicats de salariés, à tour de rôle par chaque organisation. Un vice-président de séance est également désigné par le collège n'assurant pas la présidence. Le Président et le vice-président de séance co-signent le procès-verbal de validation ou de rejet de chacun des accords soumis lors de la séance de la commission, ainsi que chaque page de l'accord, dont un exemplaire est retourné à l'entreprise.

La commission siège valablement dès lors que chacun des collèges est représenté.

Chaque organisation syndicale du collège salarié dispose d'une voix ; les décisions sont prises au sein de chaque collège, à la majorité simple.

En cas d'absence, une organisation syndicale peut donner pouvoir à une autre.

Si l'ordre de jour ne peut être épuisé, une réunion supplémentaire est fixée dans les plus brefs délais, et en tout



---

état de cause avant l'expiration du délai de quatre mois entraînant la validation tacite de l'accord, présidence et vice-présidence en étant assurée sans changement de collège ni d'organisation.

#### **Article 7** **Décisions de la commission**

Lors de la réunion de la Commission paritaire de validation, après échanges, chaque collège exprime sa position motivée quant à la légalité de l'accord et à la conformité de celui-ci aux dispositions conventionnelles de branche au respect desquelles il est tenu en application de l'article L. 2232-22.

Seule l'illégalité du projet, ou son non-respect d'une disposition conventionnelle s'imposant à lui, peuvent entraîner son rejet.

Lorsqu'un projet, sans être directement contraire à une disposition légale expresse, diffère d'interprétations de la Cour de cassation, la Commission paritaire de validation peut attirer l'attention des signataires sur cette situation et sur le risque judiciaire qui peut en découler.

*(Al. exclu de l'extension par arr. 29 nov. 2012, JO 7 déc.) S'agissant des accords comportant à la fois des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif et des mesures non subordonnées à cette exigence, la légalité de l'accord est examinée pour les seules mesures exigeant un accord collectif.*

Lorsque chacun des collèges conclut à l'illégalité de l'accord qui lui est soumis, celui-ci fait l'objet d'un procès-verbal de rejet, indiquant le motif de cette appréciation et les dispositions que le projet est considéré enfreindre. Dans le cas contraire, un procès-verbal de validation est établi.

Les procès-verbaux de la Commission paritaire de validation sont signés par le président de séance et le secrétaire de la commission, et adressés dès que possible à l'entreprise, ainsi qu'au comité d'entreprise lorsque l'accord a été négocié en son sein.

Les décisions de la Commission paritaire de validation ne sont pas susceptibles de recours *et ne sauraient engager la responsabilité des organisations qui la composent* *(Termes exclus de l'extension par arr. 29 nov. 2012, JO 7 déc.)*, en particulier au regard des variations des positions jurisprudentielles.

#### **Article 8** **Suivi du dispositif de validation paritaire de branche**

Chaque année, la Commission paritaire de validation établira à l'intention de la commission paritaire nationale un bilan de son activité et du dispositif de validation paritaire de branche.

#### **Article 9** **Entrée en vigueur - Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée ; il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant son dépôt.

#### **Article 10** **Publicité - Extension**

Le présent accord sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la Direction des Relations du Travail - Dépôt des accords - 39/43, quai André Citroën - 75902 Paris cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr).

Les parties signataires conviennent de demander son extension, la Fédération des entreprises du Commerce et de la Distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

### **Formation professionnelle** **Avenant n° 54 du 15 octobre 2015**

[Étendu par arr. 23 févr. 2016, JO 2 mars, applicable à compter de son extension ministérielle et sous réserve de la signature entre le FORCO et l'État de la convention d'objectifs et de moyens pour les années 2015-2017 négociée en juillet 2015, condition essentielle de l'engagement des entreprises. Il cesse de plein droit de produire effet au terme de ses deux années d'application, sans tacite reconduction.]

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

FCD.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

---

FNAA CFE CGC ;  
FS CFDT ;  
CGT CDS.

## **Préambule**

Les partenaires sociaux du Commerce de détail et gros à prédominance alimentaire ont dès 1993 désigné le FORCO comme organisme collecteur des fonds de la formation professionnelle pour l'ensemble des entreprises relevant de la Convention collective nationale ; l'existence d'un OPCA propre aux branches du commerce constitue un élément essentiel de la politique de branche en matière de formation professionnelle, en particulier dans le cadre des dispositifs de professionnalisation et des dispositifs de certification, ainsi qu'en matière de veille et de prospective sur les métiers et les qualifications. En effet, tant l'insertion au sein de la branche, notamment des jeunes n'ayant pas préalablement acquis une qualification professionnelle, que le développement des qualifications favorisant l'employabilité des salariés et la promotion professionnelle, requièrent une homogénéité de champ et une connaissance approfondie des caractéristiques des entreprises, primordiale pour leur apporter un véritable accompagnement - et tout particulièrement, en matière de plan de formation, au bénéfice des entreprises de moins de 300 salariés. Compte tenu du financement d'actions de formations en nombre important, le FORCO se trouve cependant aujourd'hui, et dans un contexte de réforme du financement de la formation professionnelle modifiant les équilibres des OPCA, dans une situation déficitaire conduisant à des mesures portant à la fois sur ses ressources et sur ses dépenses ; dans ce cadre, après examen de l'origine de cette situation et des moyens à mettre en œuvre pour y remédier, et compte tenu de la validation par les services de l'État des modalités de redressement du FORCO et de son fonctionnement pour les années 2015 à 2017, les organisations signataires décident de la mise en œuvre d'une solidarité de branche, quel que soit l'effectif de l'entreprise, se traduisant par des mesures destinées à restaurer les équilibres de l'OPCA et à lui permettre de retrouver les moyens de son développement au service de la formation professionnelle des salariés des branches qui le composent.

### **Article 1er Champ d'application**

Le présent accord porte sur l'ensemble des entreprises relevant de la Convention collective nationale du Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire ou l'appliquant, et l'ensemble de leurs établissements.

### **Article 2 Contribution exceptionnelle**

#### **2-1**

Il est instauré pour une durée de deux ans une contribution additionnelle à la contribution légale due par les entreprises à l'OPCA, correspondant à 0,10 % des salaires versés en 2015 et 2016.

Cette contribution, recouvrée par le FORCO en 2016 et en 2017, aux mêmes dates et selon les mêmes règles de calcul que la contribution légale, est mutualisée dès son versement et affectée :

— À hauteur d'au moins 40 % et dans la limite de 50 % de son montant, au développement d'actions de formation des salariés de la branche, prioritairement à destination des entreprises n'ayant pas bénéficié de la part du FORCO d'aides au titre des plans de formation 2012, 2013 ou 2014 (notamment des aides accordées dans le cadre de mesures dites «d'accompagnements de la qualité du plan» - AQP).

Les modalités de prise en charge de formations dans le cadre de cette contribution seront arrêtées par le CA de l'OPCA sur proposition de la CPNE de la branche.

— Pour le solde, au fonctionnement de l'OPCA, contribuant au redressement de sa situation.

#### **2-2**

Les entreprises qui le souhaitent peuvent être libérées de l'obligation visée au § 2-1. ci-dessus en procédant au versement unique à l'OPCA, avant le 1<sup>er</sup> mars 2016, d'une contribution non créatrice de droits à formation, égale à 0,1 % de leur masse salariale 2015, et s'ajoutant à la contribution légale.

#### **2-3**

Les appels de contribution émis à destination des entreprises de la branche mentionneront l'existence des deux options.

### **Article 3 Commission de suivi**

La CPNE est chargée du suivi du présent accord, et examinera au moins une fois par an, trois mois après la collecte

---

de la contribution additionnelle, la situation de l'OPCA afin de disposer d'une information portant sur la collecte et, plus globalement, sur les équilibres du FORCO.

#### **Article 4** **Entrée en vigueur - Durée**

Le présent accord entre en vigueur à compter de son extension ministérielle, et sous réserve de la signature entre le FORCO et l'État de la convention d'objectifs et de moyens pour les années 2015-2017 négociée en juillet 2015, condition essentielle de l'engagement des entreprises.

Il cesse de plein droit de produire effet au terme de ses deux années d'application, sans tacite reconduction.

#### **Article 5** **Publicité - Extension**

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la Direction Générale du Travail - Dépôt des accords - 39/43, quai André Citroën - 75902 Paris cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr).

Les parties signataires conviennent de demander son extension, la Fédération des entreprises du Commerce et de la Distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

### **Reconversion ou promotion par alternance (Pro-a)**

#### **Accord du 5 mai 2020**

[Étendu par arr. 6 nov. 2020, JO 28 nov., applicable à compter du lendemain de la publication au journal officiel de l'arrêté d'extension]

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

FCD.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAF CFE CGC ;

FS CFDT.

*Mod. par Avenant n° 1, 18 nov. 2021, étendu par arr. 22 avr. 2022, JO 23 avr., applicable à compter dès le lendemain de la publication de son arrêté d'extension<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FCD.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGTA FO ;*

*CFTC CSFV ;*

*FNAF CFE CGC ;*

*FS CFDT.*

*Mod. par Avenant n° 2, 9 juin 2022, étendu par arr. 23 sept. 2022, JO 4 oct., applicable à compter du lendemain de la publication au journal officiel de l'arrêté d'extension<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisations patronales :*

*Fédération du commerce et de la distribution.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*Fédération des services CFDT ;*

*Fédération Agro-alimentaire CFE-CGC ;*

*Fédération CFTC Commerce, Services et Force de vente.*

### **Préambule**

La branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire fait face à d'importantes mutations, touchant aussi bien à l'évolution des modes de consommation, à l'évolution des moyens de paiement et d'encaissement, à l'accroissement de l'utilisation des data, au développement de la robotisation. Ces transformations, profondes et durables, affectent de manière significative son modèle économique.

Dans ce contexte, les compétences représentent un enjeu stratégique, tant au regard de la nécessaire compétitivité

---

des entreprises que de l'employabilité des salariés. La formation professionnelle et la certification constituent par conséquent des outils majeurs pour l'avenir, et le dispositif de reconversion ou promotion par alternance «Pro-A», initié par la loi «Pour la liberté de choisir son avenir professionnel» une opportunité essentielle pour les entreprises comme pour les salariés, à fortiori au sein d'une branche attachée à la promotion professionnelle.

Les parties signataires affichent l'ambition de permettre à tout salarié concerné d'accéder à la promotion ou reconversion par alternance, entendent par cet accord mobiliser ce dispositif.

Ils rappellent que selon les données issues de l'Observatoire prospectif du commerce publiées dans le «Repères & Tendances 2018», les entreprises de la branche comptent 634 451 (ETP) salariés dont :

- 89 % sont en CDI ;
- 69 % sont à temps plein ;
- 29 % ont moins de 30 ans ;
- 56 % sont des femmes ;
- 87 % sont employés, 6 % agents de maîtrise et 7 % cadres ;
- 60 % des directeurs de supermarchés ont débuté comme employés ou agents de maîtrise ;
- l'ancienneté moyenne dans l'entreprise est de 11 ans ;
- la moyenne d'âge est de 39,7 ans.

Enfin, la CPNE a délivré plus de 1 600 certificats CléA depuis 2016, et plus de 27 000 certificats de qualification professionnelle depuis la création du premier CQP de la branche en 1996- dont plus de 4 000 en 2019.

C'est dans le cadre de la loi ainsi que celui de l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019, que les partenaires sociaux sont invités à déterminer, par accord collectif de branche, la liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) ainsi qu'à justifier des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences (Article L. 6324-3 du Code du travail).

Les parties signataires rappellent que conformément à la loi, le présent accord fera l'objet d'une extension afin d'être applicable.

### **Article 1er** **Objet et champ d'application de l'accord**

Le présent accord a pour objet la mise en œuvre de la promotion ou reconversion par alternance dans la branche, notamment en fixant, conformément à l'article L. 6324-3 du code du travail, la liste des certifications professionnelles éligibles, dans la perspective pour le salarié d'un changement de métier ou de profession ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle.

Les formations identifiées répondent au respect des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences pour les entreprises et salariés relevant de la Convention Collective Nationale du Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (IDCC 2216).

### **Article 2** **Forte mutation de l'activité de la branche**

La très forte mutation de l'ensemble de son activité que la branche connaît a conduit en 2018 à la conclusion avec l'État d'un accord cadre national d'engagement de développement de l'emploi et des compétences ; les évolutions auxquelles doit faire face le commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire y sont précisément décrites, notamment d'un point de vue économique, de même que l'évolution des modes de vente et les conséquences pouvant en découler en termes d'emploi.

— Les chiffres traduisent l'évolution des modes de vente et la nécessaire adaptation du secteur

- En 2019, la part du e-commerce dans le total du commerce de détail atteint 10 %.

Le total des ventes de produits et de services sur internet en France s'élève en 2019 à 103,4 milliards d'euros (+ 11,6 % par rapport à 2018).

En 10 ans, les ventes de produits et de services sur internet ont été multipliées par quatre.

En 2019, 62 % des Français indiquent avoir effectué un achat sur internet au cours des douze derniers mois.

- Les grandes et moyennes surfaces sont confrontées à un recul structurel de leurs ventes de produits non-alimentaires. L'essor des enseignes spécialisées, le boom du commerce en ligne et le changement de comportement des consommateurs ont contribué à ce déclin. La fréquentation des hypermarchés est en baisse. Leur chiffre d'affaires de 153 Milliards d'euros n'est plus réalisé qu'à 20 % dans la vente de produits non-alimentaires, contre 28 % en 2010.

- La consommation alimentaire hors domicile se développe de plus en plus. La part de marché dans les dépenses alimentaires des hypers et supermarchés s'est établie à 46 % en 2018 alors qu'elle représentait plus de 50 % en

---

2010.

• Au sein de la profession le Drive s'est considérablement développé. Selon les premières estimations 2019, le chiffre d'affaires des drives devrait atteindre 6,9 milliards d'euros en 2019, en progression de 7,8 % environ en un an.

— La presse relaie également de manière précise la situation de la branche et les enjeux auxquels elle doit faire face.

• Le Monde du 15 juin 2019 titrait ainsi l'un de ses articles «Peur sur l'emploi dans la grande distribution» ; Alternatives Économiques de septembre 2019 écrit que «l'évolution des modes de consommation entraîne la crise de l'hypermarché. De quoi menacer l'équilibre du secteur et des centaines de milliers d'emplois».

• «Amazon : vers l'infini et Pôle Emploi ! Une machine qui détruit 7 900 emplois en France» (novembre 2019) la note d'analyse de Mounir Mahjoubi - Député du 19<sup>ème</sup> arrondissement de Paris décrit en 19 pages la situation.

• Un dossier de Philippe Bertrand des Échos, publié le 5 décembre 2019 et intitulé «Pourquoi les caissières vont complètement disparaître» met en avant la spécificité des métiers liés aux encaissements. Il dépeint le contexte et les enjeux à venir pour le secteur de la manière suivante : «Dans les supers et hypermarchés, les hôtes de caisse sont encore à 90 % des femmes. Elles étaient 150.000 il y a dix ans. Elles ne seront plus que 120.000 dans cinq ans. Mais en réalité, leur métier évolue vers la polyvalence. Conseil aux clients, mise des produits en rayon : le secteur réfléchit à leur avenir. Partout, les systèmes d'encaissement automatique se sophistiquent, du paiement par smartphone à la reconnaissance faciale.»

### **Article 3**

#### **La réponse aux risques d'obsolescence des compétences**

Pour répondre aux enjeux socio-économiques majeurs et prévenir de l'obsolescence des compétences des salariés, la branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire a constitué, conformément à l'article L. 6324-3, la liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A à partir de familles de métiers stratégiques dans le commerce pour lesquels le renforcement et l'acquisition de compétences nouvelles sont nécessaires.

Ces familles sont les suivantes :

- Logistique / transport
- Management d'équipe et d'exploitation logistique
- Vente (alimentaire et non alimentaire), métiers de services et de bouche
- Management en magasin et support
- Numérique et digital

Plusieurs études menées au sein de la branche ces dernières années ont permis :

- De déterminer des domaines sur lesquels le renforcement des compétences est un enjeu prioritaire,
- D'identifier les métiers sous tension, les parcours à développer et les publics visés.

C'est dans ce cadre que l'Engagement de Développement de l'Emploi et des Compétences (EDEC) sur l'impact du digital dans les entreprises du commerce, mené par l'Observatoire prospectif du commerce sous l'égide du Ministère du Travail, entre 2017 et 2019 a, entre autres, mis en exergue trois domaines sur lesquels le renforcement des compétences est un enjeu prioritaire afin d'éviter leur obsolescence. Il s'agit de :

- La gestion de la relation client :
  - m** Mieux appréhender le client en établissant une relation client plus approfondie
  - m** S'adapter aux nouvelles exigences et aux évolutions des attentes des clients (accueil, conseil et relationnel plus poussés)
  - m** Fluidifier et personnaliser le parcours client
  - m** Développer l'information et le conseil client
  - m** Maîtriser les nouveaux codes de la relation client
  - m** Mieux connaître et interagir avec ses clients
- L'optimisation de la chaîne logistique :
  - m** Optimiser les approvisionnements et la gestion des flux logistiques dans une logique de développement durable
  - m** Sécuriser la chaîne logistique en minimisant les risques naturels, sociaux, économiques
  - m** Utiliser de nouveaux outils de supervision et de pilotage
- Le management de proximité :
  - m** Faire évoluer le rôle d'animation du management pour accompagner les évolutions des organisations et leurs adaptations au changement

---

**m** Adapter les modes de management et les conditions de travail aux nouvelles attentes des salariés et aux besoins des entreprises

**m** Sécuriser les parcours professionnels en misant sur la formation et en accompagnant le développement des compétences des salariés

Renforcer les compétences par la formation certifiante, pour permettre aux entreprises du commerce de faire face aux mutations économiques et sociales et pour sécuriser les parcours professionnels des salariés, est un enjeu majeur auquel les signataires de cet accord sont tout particulièrement attachés.

Par ailleurs, l'essor omni-canal des entreprises nécessite un développement et un renforcement des compétences dans les métiers de la DATA. Ces métiers prennent une place croissante dans l'analyse des données afin d'optimiser les parcours utilisateurs et les ventes.

Enfin, l'étude sur les métiers en tension dans la branche réalisée en 2016, (source : Repères & Tendances 2018, Observatoire prospectif du commerce) a permis d'identifier que les familles de métiers sous tension sont les suivantes :

— Métiers de bouche

— Encadrement (management)

— Vente

Elle justifie, pour ces métiers, l'acquisition de compétences de base «cœur de métier» délivrées par les premiers niveaux de certifications professionnelles.

L'EDEC conclu en 2018 avec l'État a notamment pour objet, sur la base d'une quantification des évolutions de l'emploi à prévoir par bassin d'emploi, d'accompagner au mieux les salariés des entreprises en évitant dans la mesure du possible les ruptures dans les trajectoires professionnelles. Le dispositif de proA représente dans ce cadre un outil majeur.

Enfin, les signataires du présent accord s'accordent pour affirmer que, quel que soit le métier visé dans la branche, le renforcement des compétences, pour sécuriser les parcours professionnels, est d'autant plus important que le commerce est un secteur d'embauche pour les jeunes (21 % des effectifs ont moins de 26 ans), intégrateur sur le marché du travail et qui favorise l'insertion et la réinsertion professionnelle avec de nombreux salariés sans diplômes. Les salariés des premiers niveaux de qualification représentent 80 % des effectifs de la branche professionnelle. De nombreux cadres et membres d'encadrement sont issus de promotion interne et peuvent ne pas présenter de qualification professionnelle initiale correspondant à leur emploi actuel.

#### **Article 4** **Bénéficiaires**

La promotion ou reconversion par alternance, mise en œuvre d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, concerne les salariés visés à l'article L. 6324-1 du code du travail à savoir les salariés en CDI ou en contrat unique d'insertion et notamment ceux dont la qualification est insuffisante au regard des évolutions technologiques à venir.

Il concerne également les salariés placés en position d'activité partielle mentionnée à l'article L. 5122-1 du code du travail.

Elle peut se dérouler en tout ou partie sur le temps de travail. La partie de la Pro A se déroulant sur le temps de travail n'entraîne pas de réduction de la rémunération.

Elle vise, conformément à l'article D. 6324-1-1 du code du travail, les salariés n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au RNCP correspondant au grade de licence.

#### **Article 5** **Certifications visées**

*Mod. par Avenant n° 1, 18 nov. 2021, étendu par arr. 22 avr. 2022, JO 23 avr., applicable à compter dès le lendemain de la publication de son arrêté d'extension<sup>(1)</sup>*

##### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FCD.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGTA FO ;*

*CFTC CSFV ;*

*FNAA CFE CGC ;*

*FS CFDT.*

Dans le cadre du présent accord, conformément à la réglementation en vigueur, les parties rappellent que CléA et CléA Numérique sont éligibles de droit.

Sont éligibles à la promotion ou reconversion par alternance les certifications définies par la branche figurant ci-

après. Il s'agit de CQP-CQPI et des blocs de compétences qui leurs sont rattachés, ainsi que des diplômes et titres professionnels.

Thèmes	Sanction	Libellé	Code RNCP	Niveau
Certification de : Logistique / Transport	CQP	Préparateur de commandes	32101	-
	CQPI	Agent Logistique	-	-
	Bac Pro	Logistique	1120	4
	CAP	Opérateur/opératrice logistique	22689	3
	BEP	Logistique et transport	7387	3
	Titre professionnel	Cariste d'entrepôt	310	3
	Titre professionnel	Conducteur du transport routier de marchandises sur porteur	1884	3
	Titre professionnel	Préparateur(trice) de commandes en entrepôt	311	3
	Titre RNCP	Opérateur logistique polyvalent	28737	3
	(Avenant n° 1, 18 nov. 2021, étendu) Titre RNCP	Responsable en logistique	34198	6
	(Avenant n° 1, 18 nov. 2021, étendu) Titre RNCP	Responsable opérationnel de la chaîne logistique	35869	
	(Avenant n° 1, 18 nov. 2021, étendu) Titre RNCP	Responsable des opérations logistiques	35896	6

Thèmes	Sanction	Libellé	Code RNCP	Niveau
Certification de : Ma- nagement d'équipe et d'exploitation logis- tique	CQP	Animateur opérationnel en entrepôt	32099	-
	CQP	Manager opérationnel en entrepôt	32100	-
	Licence Profession- nelle	Management des processus logistiques (fiche nationale)	29992	6
	Licence Profession- nelle	Logistique et systèmes d'information (fiche nationale)	29989	6
	(Exclu de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 28 nov.) Licence Professionnelle	Logistique, spécialité Responsable d'unité opérationnelle logistique	14697	6
	Licence Profession- nelle	Logistique et pilotage des flux (fiche nationale)	29988	6
	Titre RNCP	Responsable en logistique	22925	6
	Titre RNCP	Responsable logistique	23939	6
	Titre RNCP	Responsable de la chaîne logistique	16886	6
	Titre RNCP	Responsable des opérations logistiques	15336	6
	Titre RNCP	Responsable en logistique et transports	2577	6
	(Exclu de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 28 nov.) Titre RNCP	Responsable en logistique de distribution	26190	6
	Titre RNCP	Responsable de petites et moyennes structures	27596	5
	BTS	Transport et prestations logistiques	12798	5
	DUT	Gestion logistique et transport	2462	5
	Titre professionnel	Technicien supérieur / technicienne supérieure en mé- thodes et exploitation logistique	1901	5
	Titre professionnel	Technicien(ne) en logistique d'entreposage	1899	5



Thèmes	Sanction	Libellé	Code RNCP	Niveau
Certification de : Vente (alimentaire et non alimentaire) - métiers de bouche	CQP	Vendeur charcuterie	32092	-
	CQP	Boulangier	32093	-
	CQP	Poissonnier	32094	-
	CQP	Boucher	32095	-
	CQP	Caviste	32096	-
	CQP	Vendeur fruits et légumes	32097	-
	CQP	Vendeur fromages	32098	-
	CQP	CQP Employé de commerce	32447	-
	CQP	CQP Vendeur de produits non alimentaires	32105	-
	Licence Professionnelle	Commerce spécialité gestion des achats et des approvisionnements	3358	6
	BTS	Management Commercial Opérationnel	34031	5
	BTS	Négociation et Digitalisation de la Relation Client	34030	5
	BTS	Technico-commercial	4617	5
	BTSA	Technico-commercial produits alimentaires et boissons	15615	5
	DUT	Techniques de commercialisation	2927	5
	Titre professionnel	Manager d'unité marchande	32291	5
	Titre professionnel	Gestionnaire d'Unité Commerciale option généraliste, option spécialisée	23827	5
	Titre professionnel	Négociateur Technico-commercial	34079	5
	Bac Pro	Technicien conseil vente en alimentation option produits alimentaire	13939	4
	Bac Pro	Métiers du commerce et de la vente / option A Animation et gestion de l'espace commercial	32208	4
	Bac Pro	Métiers du commerce et de la vente / option B Prospection clientèle et valorisation de l'offre commerciale	32259	4
	Bac Pro	Accueil - Relation clients et usagers	9638	4
	Bac Pro	Commerce	759	4
	Bac Pro	Boucher charcutier traiteur	7067	4
	Bac Pro	Poissonnier écailler traiteur	7069	4
	Bac Pro	Boulangier pâtissier	7068	4
	Brevet professionnel	Boucher	26612	4
	Brevet professionnel	Charcutier-traiteur	975	4
	Brevet professionnel	Boulangier	13856	4
	Brevet professionnel	Sommelier	1012	4
	Brevet professionnel	Fleuriste	4551	4
	Titre professionnel	Vendeur(se)-conseil en magasin	13620	4
	Titre professionnel	Vendeur conseiller commercial	23932	4
	Titre professionnel	Responsable de rayon	1893	4
	Titre professionnel	Technicien(ne) de maintenance en multimédia et électrodomestique	19145	4
	BEP	Métiers de la relation aux clients et aux usagers	7604	3
	BEPA	Conseil-vente	10541	3
	BEP	Boucher charcutier	7135	3
	CAP	Boucher	6993	3
Dictionnaire Permanent Conventions Collectives			Mise à jour (juillet 2025)	321

Thèmes	Sanction	Libellé	Code RNCP	Niveau
	(Avenant n° 1, 18 nov. 2021, étendu) Licence professionnelle	Management et gestion des organisations	30086	6
	(Avenant n° 1, 18 nov. 2021, étendu) Titre RNCP	Responsable du développement de l'unité commerciale	35754	6
	(Avenant n° 1, 18 nov. 2021, non étendu) Titre RNCP	Responsable commercial et marketing	35540	6
	(Avenant n° 1, 18 nov. 2021, étendu) Titre RNCP	Manager de rayon	34558	5
	(Avenant n° 1, 18 nov. 2021, étendu) Titre RNCP	Chargé(e) de clientèle	34809	5
	(Avenant n° 1, 18 nov. 2021, étendu) Titre RNCP	Médiateur social accès aux droits et services	28288	4

Thèmes	Sanction	Libellé	Code RNCP	Niveau
Certification de : Ma- nagement en magasin et support	CQP	Manager opérationnel spécialisé gestion d'un point de vente	32102	-
	CQP	Manager opérationnel en magasin	32103	-
	CQP	Animateur opérationnel en magasin	32104	-
	Licence Profession- nelle	Commerce et distribution	29740	6
	Licence Profession- nelle	Management des organisations, option responsable point de vente	3838	6
	Licence Profession- nelle	Commercialisation des produits alimentaires (fiche natio- nale)	30055	6
	Titre RNCP	Responsable de la distribution	27365	6
	Titre RNCP	Responsable opérationnel de la distribution	19369	6
	(Exclu de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 28 nov.) Titre RNCP	Chef de magasin	6577	6
	Titre RNCP	Responsable du développement de l'unité commerciale	26187	6
	Titre RNCP	Responsable management opérationnel commercial et marketing	27364	6
	Titre RNCP	Responsable commercial et marketing	9842	6
	Titre RNCP	Responsable marketing et commercial	18000	6
	(Exclu de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 28 nov.) Titre RNCP	Développeur marketing et commercial	28130	6
	Titre RNCP	Responsable du développement commercial	13596	6
	Titre RNCP	Responsable de centre de profit en distribution	29441	6
	(Exclu de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 28 nov.) Titre RNCP	Responsable en développement marketing et vente	19384	6
	(Exclu de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 28 nov.) Titre RNCP	Manager de rayon - Institut de formation commerciale per- manente (IFOCOP)	13355	5
	Titre RNCP	Chargé(e) de clientèle	32204	5
	Titre RNCP	Manager de rayon - NEOMA Business School	24816	5
	Titre RNCP	Gestionnaire de paye	4113	5
	Titre RNCP	Assistant de direction	105435	5
	Titre RNCP	Médiateur social accès aux droits et services	94047	4

Thèmes	Sanction	Libellé	Code RNCP	Niveau
Certification de : Numérique et digital	Licence Professionnelle	Métiers du numérique : conception rédaction et réalisation web (fiche nationale)	29971	6
	Licence Professionnelle	Métiers du décisionnel et de la statistique (fiche nationale)	29969	6
	Licence Professionnelle	Réseaux et Télécommunications spécialité e-commerce	13317	6
	Licence Professionnelle	E-commerce et marketing numérique	30060	6
	Titre RNCP	Concepteur de projets en design et arts graphiques Options : design graphique, design numérique, design d'espace, design produits, design de mode, illustration et animation	30719	6
	Titre RNCP	Concepteur designer graphique	31185	6
	Titre professionnel	Designer(euse) web	26602	5
	Titre RNCP	Développeur web	13595	5
	(Avenant n° 1, 18 nov. 2021, étendu) Licence professionnelle	Métiers des réseaux informatiques et télécommunications	29968	6

(Avenant n° 1, 18 nov. 2021, étendu) Conformément à l'article 7 de l'accord du 5 mai 2020, les certifications suivantes sont intégrées dans la liste, en application des principes définis aux articles 2 «Forte mutation de l'activité» et 3 «La réponse aux risques d'obsolescence des compétences» de l'accord du 5 mai 2020 portant mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle sur la reconversion ou promotion par alternance (Pro A).

RNCP	Sanction	Libellé de la certification	Niveau
RNCP 35124	Titre RNCP	Technicien services de l'électroménager connecté	4
RNCP 18121	Titre RNCP	Employé de vente polyvalent en magasin	4
RNCP 34908	Titre RNCP	Technicien en logistique	4
RNCP 34243	Titre RNCP	Assistant de direction	5

Les parties signataires complètent la liste avec les trois certifications ci-après, éligibles à la promotion ou reconversion par alternance uniquement dans le cadre d'une VAE pour les salariés n'ayant pas atteint un niveau de qualification correspondant au grade de la licence :

Certification de : Management en magasin	Master	Marketing, vente	31501	7
	Master	Management	34028	7
	Titre RNCP	ESC Montpellier Programme Grande École	10220	7

## Article 6

### Modalités de mise en œuvre

Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la reconversion ou promotion par alternance. L'avenant au contrat est déposé auprès d'Opcommerce.

À l'exception des actions pour lesquelles aucune durée minimale n'est requise (à ce jour, actions de VAE, CléA, CléA Numérique) :

1 - la durée de la promotion ou reconversion par alternance est comprise entre 6 mois et 12 mois.

Cette durée peut être allongée jusqu'à 24 mois :

— lorsque la nature et la durée de la certification visée l'exigent, notamment s'agissant de certains diplômes de

l'éducation nationale,

— lorsque la promotion ou reconversion par alternance vise un CQP de la branche ou un CQPI dans lequel la branche est partie prenante, sous réserve d'une dérogation accordée par la CPNE, dans le cas où la durée envisagée est supérieure à la durée conventionnelle maximale.

Conformément à l'article L. 6325-11 du code du travail la durée de la Pro-A peut être allongée à 36 mois pour :

— les personnes de 16 à 25 ans n'ayant 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 ;

— (*Termes exclus de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 28 nov.*) les demandeurs d'emploi 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 unique d'insertion

2 - Les actions d'évaluation, d'individualisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation, ont une durée comprise entre 15 % et 25 % de l'action prévue dans l'avenant au contrat de travail, sans pouvoir être inférieure à 150 heures. Cette durée pourra être portée au-delà de 25 %, lorsque la nature de la qualification l'exige notamment dans les mêmes cas que ceux permettant d'allonger la durée de la promotion ou reconversion par alternance jusqu'à 24 ou 36 mois.

L'employeur désigne, parmi les salariés de l'entreprise, un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de la reconversion ou promotion par alternance.

## **Article 7**

### **Évolution de la liste**

Les parties signataires conviennent de se revoir aussi souvent que nécessaire afin d'actualiser la liste et les enjeux en fonction des travaux de la CPNE et de l'Observatoire de la branche.

## **Article 8**

### **Entreprises de moins de 50 salariés**

Au regard des enjeux relatifs au dispositif de Pro-A, et au regard du caractère général des mutations en cours au sein de la branche, une différence entre les entreprises selon leur effectif, ou entre les salariés selon la taille de l'entreprise qui les emploie, n'apparaîtrait pas justifiée. Il n'y a donc pas lieu de différencier les mesures prévues par le présent accord selon que l'entreprise emploie plus ou moins de 50 salariés.

## **Article 9**

### **Entrée en vigueur - Durée**

Le présent accord entrera en vigueur dès le lendemain de la publication au journal officiel de l'arrêté d'extension, y compris au sein des DROM. Les parties signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent avenant, la Fédération du Commerce et de la Distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 10**

### **Publicité**

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la Direction Générale du Travail - Dépôt des accords - 39/43, quai André Citroën - 75902 Paris cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr).

## **Annexe**

### **1.1) Liste des certifications éligibles à la Pro A**

(Voir également Avenant n° 3 du 13 juill. 2023)

(Avenant n° 2, 9 juin 2022, étendu)

RNCP	Sanction	Libellé de la certification	Niveau
Logistique transport			
RNCP32101	CQP	Préparateur de commandes	-
RNCP34908		Technicien en logistique	4
RNCP34989	CQPI	Agent Logistique	3

RNCP	Sanction	Libellé de la certification	Niveau
RNCP1120	Bac Pro	Logistique	4
RNCP22689	CAP	Opérateur/opératrice logistique	3
RNCP34857	Titre professionnel	Cariste d'entrepôt	3
RNCP1884	Titre professionnel	Conducteur du transport routier de 3 marchandises sur porteur	
RNCP34860	Titre professionnel	Préparateur de commandes en entrepôt	3
RNCP34198	Titre professionnel	Responsable logistique	4
RNCP22689	CAP	Opérateur/opératrice logistique	3
Management d'équipe et d'exploitation logistique			
RNCP32099	CQP	Animateur opérationnel en entrepôt	-
RNCP32100	CQP	Manager opérationnel en entrepôt	-
RNCP29992	Licence Professionnelle	Management des processus logistiques (fiche nationale)	6
RNCP29989	Licence Professionnelle	Logistique et systèmes d'information (fiche nationale)	6
RNCP29988	Licence Professionnelle	Logistique et pilotage des flux (fiche nationale)	6
RNCP23939	Titre RNCP	Responsable logistique	6
RNCP35869	Titre RNCP	Responsable opérationnel de la chaîne logistique	
RNCP35896	Titre RNCP	Responsable des opérations logistiques	6
RNCP35646	Titre RNCP	Responsable de petite et moyenne structure	5
RNCP35400	BTS	Gestion des transports et logistique associée	5
RNCP2462	DUT	Gestion logistique et transport	5
RNCP1901	Titre professionnel	Technicien / technicienne supérieur supérieure en méthodes et exploitation logistique	5
RNCP36237	Titre professionnel	Technicien(ne) en logistique d'entreposage	4
RNCP35124	Titre RNCP	Technicien services de l'électroménager connecté	4
Vente alimentaire et non alimentaire - Métiers de bouche			
RNCP32092	CQP	Vendeur charcuterie	-
RNCP32093	CQP	Boulangier	-
RNCP32094	CQP	Poissonnier	-
RNCP32095	CQP	Boucher	-
RNCP32096	CQP	Caviste	-
RNCP32097	CQP	Vendeur fruits et légumes	-
RNCP32098	CQP	Vendeur fromages	-
RNCP32447	CQP	CQP Employé de commerce	-
RNCP32105	CQP	CQP Vendeur de produits non alimentaires	-
RNCP30065	Licence Professionnelle	Gestion des achats et des approvisionnements	6
RNCP29740	Licence professionnelle	Commerce et distribution	6
RNCP34031	BTS	Management Commercial Opérationnel	5

RNCP	Sanction	Libellé de la certification	Niveau
RNCP34030	BTS	Négociation et Digitalisation de la Relation Client	5
RNCP4617	BTS	Technico-commercial	5
RNCP15615	BTSA	Technico-commercial produits alimentaires et boissons	5
RNCP2927	DUT	Techniques de commercialisation	5
RNCP32291	Titre professionnel	Manager d'unité marchande	5
RNCP36141	Titre professionnel	Gestionnaire d'unité commerciale	5
RNCP34079	Titre professionnel	Négociateur Technico-commercial	5
RNCP34143	Titre RNCP	Assistant de direction	5
RNCP13939	Bac Pro	Technicien conseil vente en alimentation	4
RNCP9638	Bac Pro	Accueil - Relation clients et usagers	4
RNCP32208	Bac Pro	Métiers du commerce et de la vente option et Animation et gestion de l'espace commercial	4
RNCP32259	Bac Pro	Métiers du commerce et de la vente option et Prospection clientèle et valorisation de l'offre commerciale	4
RNCP7067	Bac Pro	Boucher charcutier traiteur	4
RNCP7069	Bac Pro	Poissonnier écailler traiteur	4
RNCP7068	Bac Pro	Boulangier pâtissier	4
RNCP26612	Brevet professionnel	Boucher	4
RNCP975	Brevet professionnel	Charcutier-traiteur	4
RNCP13856	Brevet professionnel	Boulangier	4
RNCP1012	Brevet professionnel	Sommelier	4
RNCP4551	Brevet professionnel	Fleuriste	4
RNCP13620	Titre professionnel	Vendeur(se)-conseil en magasin	4
RNCP35233	Titre professionnel	Assistant manager d'unité marchande	4
RNCP34138	Titre professionnel	Technicien d'après-vente en électroménager et audiovisuel à domicile	4
RNCP18121	Titre RNCP	Employé de vente polyvalent en magasin	4
RNCP10541	BEPA	Conseil-vente	3
RNCP6993	CAP	Boucher	3
RNCP5227	CAP	Poissonnier	3
RNCP18704	CAP	Boulangier	3
RNCP5226	CAP	Pâtissier	3
RNCP538	CAP	Charcutier-traiteur	3
RNCP28799	CAP	Crémier fromager	3
RNCP28809	CAP	Primeur	3
RNCP31293	CAP	Fleuriste	3
RNCP34947	CAP	Équipier polyvalent du commerce	3
RNCP8812	Titre professionnel	Employé commercial en magasin	3
RNCP1852	Titre professionnel	Agent magasinier	3
RNCP958	Mention complémentaire	Employé traiteur	3

RNCP	Sanction	Libellé de la certification	Niveau
RNCP742	Mention complémen- taire	Vendeur spécialisé en alimentation	3
RNCP6985	Mention complémen- taire	Sommellerie	3
RNCP701	Mention complémen- taire	Boulangerie spécialisée	3
RNCP2444	Mention complémen- taire	Pâtisserie boulangère	3
RNCP6895	Mention complémen- taire	Pâtisserie, glacerie, chocolaterie, confiserie spécialisées	3
Management en magasin et support			
RNCP32102	CQP	Manager opérationnel spécialisé gestion d'un point de vente	-
RNCP32103	CQP	Manager opérationnel en magasin	-
RNCP32104	CQP	Animateur opérationnel en magasin	-
RNCP30086	Licence Profession- nelle	Management et gestion des organisations	6
RNCP30055	Licence Profession- nelle	Commercialisation des produits alimentaire	6
RNCP35754	Titre	Responsable du développement de l'unité commerciale	6
RNCP36534	Titre	Responsable de distribution omnicanal	6
RNCP34977	Titre RNCP	Responsable commercial et marketing	6
RNCP18000	Titre RNCP	Responsable marketing et commercial	6
RNCP35540	Titre RNCP	Responsable commercial et marketing	6
RNCP13596	Titre RNCP	Responsable du développement commercial	6
RNCP35758	Titre RNCP	Responsable du développement marketing et vente	6
RNCP34558	Titre RNCP	Manager de rayon	5
RNCP34809	Titre RNCP	Chargé(e) de clientèle	5
RNCP35633	Titre RNCP	Gestionnaire de paye	5
RNCP36390	Titre RNCP	Assistant de gestion et d'administration d'entreprise	5
RNCP36241	Titre RNCP	Médiateur social accès aux droits et services	4
Numérique et digital			
RNCP29971	Licence Profession- nelle	Métiers du numérique : conception rédaction et réalisation web (fiche nationale)	6
RNCP29969	Licence Profession- nelle	Métiers du décisionnel et de la statistique (fiche nationale)	6
RNCP29968	Licence profession- nelle	Métiers des réseaux informatiques et télécommunications	6
RNCP30060	Licence Profession- nelle	E-commerce et marketing numérique	6
RNCP31185	Titre RNCP	Concepteur designer graphique	6
RNCP35959	Titre RNCP	Développeur web	5
Les parties signataires complètent la liste avec les trois certifications ci-après, éligibles à la promotion ou reconversion par alternance uniquement dans le cadre d'une VAE pour les salariés n'ayant pas atteint un niveau de qualification correspondant au grade de la licence :			
RNCP35907	Master	Marketing, vente	7



RNCP	Sanction	Libellé de la certification	Niveau
RNCP35917	Master	Management	7
RNCP10220	Master	ESC Montpellier Programme Grande école	7

## 1.2) Nouvelles certifications (Avenant n° 2, 9 juin 2022, étendu)

(Voir également Avenant n° 3 du 13 juill. 2023)

Conformément à l'article 7 de l'accord du 5 mai 2020 relatif à l'évolution de la liste les certifications suivantes sont à intégrer dans la liste initiale. Elles correspondent aux principes définis aux articles 2 «Forte mutation de l'activité» et 3 «la réponse aux risques d'obsolescence des compétences» de l'accord du 5 mai 2020 portant mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle sur la reconversion ou promotion par alternance (Pro A).

De la même manière que cela est précisé dans l'article 1.1 les formations inactives et non encore réactivées sont également conservées afin d'être automatiquement ajoutées dès leur renouvellement au RNCP conformément à la doctrine définie par la DGEFP permettant que les certifications faisant l'objet d'une procédure de renouvellement ou d'inscription au RNCP ne feront désormais plus l'objet d'une exclusion dans les arrêtés d'extension, mais d'une simple réserve. Les signataires du présent avenant précisent que les projets de certifications présents dans la liste s'ajouteront automatiquement à celle-ci dès qu'ils sont renouvelés au RNCP.

RNCP	Sanction	Libellé de la certification	Niveau
	CQP	Pâtissier	3
RNCP26650	CAP	Cuisine	3
RNCP12508	Bac pro	Cuisine	4
RNCP34020	Titre	Vendeur conseil en équipements de la maison connectée	4
RNCP 26753	Titre	Technicien services de la maison connectée	4
RNCP 26755	Titre	Conseiller services en électrodomestique et multimédia	4
RNCP35065	Titre	Gestionnaire qualité, environnement, développement durable et RSE	5
RNCP34634	Titre	Responsable en gestion et développement d'une business unit	6
RNCP36272	Titre RNCP	Diplovis - Management des services	6
RNCP35354	BUT	Techniques de commercialisation : marketing digital, et business et entrepreneuriat	6
RNCP35355	BUT	Techniques de commercialisation : business international achat et vente	6
RNCP35388	BUT	Gestion administrative et commerciale des organisations : Management commercial et marketing omnicanal	6
RNCP35356	BUT	Techniques de commercialisation : marketing et management du point de vente	6
RNCP35357	BUT	Techniques de commercialisation : business développement et management de la relation client	6
RNCP35390	BUT	Management de la logistique et des transports : Mobilité et supply chain connectées	6
RNCP34964	Titre	Data analyst	6

## Avenant n° 3 du 13 juillet 2023

[Étendu par arr. 11 déc. 2023, JO 16 déc., applicable dès le lendemain de la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

FCD.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;  
CFTC CSFV ;  
FNAA CFE CGC ;  
FS CFDT.

Le présent avenant a pour objet de réviser les dispositions de l'accord du 5 mai 2020 et de l'avenant n° 2 du 9 Juin 2022 relatif à la mise en œuvre du dispositif de reconversion ou promotion par alternance (dit «Pro-A») au sein de la convention collective du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire.

Il révisé et met à jour la liste des formations éligibles à la Pro-A, conformément à l'article 7 de l'accord du 5 mai 2020 qui prévoit que les parties signataires conviennent de se revoir aussi souvent que nécessaire afin d'actualiser la liste et les enjeux en fonction des travaux de la CPNE et de l'Observatoire de la branche.

### Article 1

#### Mise en jour et révision de la liste des certifications éligibles à la Pro A

La liste des certifications définie dans l'accord du 5 mai 2020 ainsi que l'avenant n° 2 a évolué. Certaines certifications inactives à ce jour ont fait l'objet d'un nouveau dépôt et d'un nouvel enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles.

Dans le cadre de cet article la liste des certifications éligibles à la Pro A est intégralement republiée.

Les formations inactives sont retirées de liste initiale et remplacées, lorsque cela est le cas, par les formations actives déposées par les certificateurs et enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles.

Les CQP de la branche, dont le renouvellement au RNCP est en cours d'enregistrement, sont insérés dans la liste des formations éligibles à la PRO-A définies par le présent avenant.

RNCP	Sanction	Libellé de la certification	Niveau
Logistique transport			
RNCP32101	CQP	Préparateur de commandes	-
	CQP	Préparateur - préparatrice de commandes	3
RNCP34989	CQPI	Agent Logistique	3
RNCP1120	Bac Pro	Logistique	4
RNCP22689	CAP	Opérateur/opératrice logistique	3
RNCP34857	Titre professionnel	Cariste d'entrepôt	3
RNCP1884	Titre professionnel	Conducteur du transport routier de marchandises sur porteur	3
RNCP34860	Titre professionnel	Préparateur de commandes en entrepôt	3
RNCP34198	Titre professionnel	Responsable logistique	4
RNCP22689	CAP	Opérateur/opératrice logistique	3
Management d'équipe et d'exploitation logistique			
RNCP32099	CQP	Animateur opérationnel en entrepôt	-
En cours de renouvellement	CQP	Animateur - animatrice opérationnel(le) en entrepôt	4
RNCP32100	CQP	Manager opérationnel en entrepôt	-
En cours de renouvellement	CQP	Manager opérationnel en entrepôt	5
RNCP29992	Licence Professionnelle	Management des processus logistiques (fiche nationale)	6
RNCP29989	Licence Professionnelle	Logistique et systèmes d'information (fiche nationale)	6
RNCP29988	Licence Professionnelle	Logistique et pilotage des flux (fiche nationale)	6
RNCP 37080	Titre RNCP	Responsable logistique	6
RNCP35869	Titre RNCP	Responsable opérationnel de la chaîne logistique	
RNCP35896	Titre RNCP	Responsable des opérations logistiques	6
RNCP35646	Titre RNCP	Responsable de petite et moyenne structure	5

RNCP	Sanction	Libellé de la certification	Niveau
RNCP35400	BTS	Gestion des transports et logistique associée	5
RNCP2462	DUT	Gestion logistique et transport	5
RNCP36237	Titre professionnel	Technicien(ne) en logistique d'entrepôt	4
RNCP37263	Titre RNCP	Technicien services de l'électroménager connecté	4
Vente alimentaire et non alimentaire - métiers de bouche			
RNCP32092	CQP	Vendeur charcuterie	-
	CQP	Conseiller - conseillère de vente de produits alimentaires	3
RNCP32093	CQP	Boulangier	-
	CQP	Boulangier - boulangère	3
RNCP32094	CQP	Poissonnier	-
	CQP	Poissonnier - poissonnière	3
RNCP32095	CQP	Boucher	-
	CQP	Boucher - bouchère	3
	CQP	Pâtissier/pâtissière	3
RNCP32096	CQP	Caviste	-
RNCP32097	CQP	Vendeur fruits et légumes	-
RNCP32098	CQP	Vendeur fromages	-
RNCP32447	CQP	CQP Employé de commerce	-
	CQP	Employe(e) de magasin	3
	CQP	Employe (e) de drive	3
RNCP32105	CQP	CQP Vendeur de produits non alimentaires	-
	CQP	Conseiller - conseillère de vente de produits non alimentaires et services	3
RNCP30065	Licence Professionnelle	Gestion des achats et des approvisionnements	6
RNCP29740	Licence professionnelle	Commerce et distribution	6
RNCP34031	BTS	Management Commercial Opérationnel	5
RNCP34030	BTS	Négociation et Digitalisation de la Relation Client	5
RNCP35801	BTS	Conseil et commercialisation de solutions techniques	5
RNCP15615	BTSA	Technico-commercial produits alimentaires et boissons	5
RNCP2927	DUT	Techniques de commercialisation	5
RNCP32291	Titre professionnel	Manager d'unité marchande	5
RNCP36141	Titre professionnel	Gestionnaire d'unité commerciale	5
RNCP34079	Titre professionnel	Négociateur Technico-commercial	5
RNCP34143	Titre RNCP	Assistant de direction	5
RNCP35185	Bac Pro	Technicien conseil vente en alimentation (produits alimentaires et boissons)	4
RNCP9638	Bac Pro	Accueil - Relation clients et usagers	4
RNCP32208	Bac Pro	Métiers du commerce et de la vente option A Animation et gestion de l'espace commercial	4

RNCP	Sanction	Libellé de la certification	Niveau
RNCP32259	Bac Pro	Métiers du commerce et de la vente option B Prospection clientèle et valorisation de l'offre commerciale	4
RNCP7067	Bac Pro	Boucher charcutier traiteur	4
RNCP7069	Bac Pro	Poissonnier écailler traiteur	4
RNCP7068	Bac Pro	Boulangier pâtissier	4
RNCP12508	Bac pro	Cuisine	4
RNCP26612	Brevet professionnel	Boucher	4
RNCP975	Brevet professionnel	Charcutier-traiteur	4
RNCP13856	Brevet professionnel	Boulangier	4
RNCP1012	Brevet professionnel	Sommelier	4
RNCP36005	Brevet professionnel	Fleuriste	4
RNCP37098	Titre professionnel	Conseiller de vente	4
RNCP34020	Titre	Vendeur conseil en équipements de la maison connectée	4
RNCP36997	Titre	Technicien conseil des infrastructures et des équipements connectés	4
RNCP37265	Titre	Réparateur conseil d'équipements électriques et électroniques	4
RNCP35233	Titre professionnel	Assistant manager d'unité marchande	4
RNCP34138	Titre professionnel	Technicien d'après-vente en électroménager et audiovisuel à domicile	4
RNCP18121	Titre RNCP	Employé de vente polyvalent en magasin	4
RNCP6993	CAP	Boucher	3
RNCP5227	CAP	Poissonnier	3
RNCP37537	CAP	Boulangier	3
RNCP35316	CAP	Pâtissier	3
RNCP538	CAP	Charcutier-traiteur	3
RNCP28799	CAP	Crémier fromager	3
RNCP28809	CAP	Primeur	3
RNCP26650	CAP	Cuisine	3
RNCP31293	CAP	Fleuriste	3
RNCP34947	CAP	Équipier polyvalent du commerce	3
RNCP37099	Titre professionnel	Employé commercial	3
RNCP1852	Titre professionnel	Agent magasinier	3
RNCP958	Mention complémentaire	Employé traiteur	3
RNCP742	Mention complémentaire	Vendeur spécialisé en alimentation	3
RNCP6985	Mention complémentaire	Sommellerie	3
RNCP701	Mention complémentaire	Boulangerie spécialisée	3
RNCP6895	Mention complémentaire	Pâtisserie, glacerie, chocolaterie, confiserie spécialisées	3
Management en magasin et support			
RNCP32102	CQP	Manager opérationnel spécialisé gestion d'un point de vente	-
	CQP	Manager opérationnel(le) d'un point de vente	6

RNCP	Sanction	Libellé de la certification	Niveau
RNCP32103	CQP	Manager opérationnel en magasin	-
	CQP	Manager opérationnel(le) en magasin	5
RNCP32104	CQP	Animateur opérationnel en magasin	-
	CQP	Animateur - animatrice opérationnel(le) en magasin	4
RNCP30086	Licence Professionnelle	Management et gestion des organisations	6
RNCP30055	Licence Professionnelle	Commercialisation des produits alimentaires (fiche nationale)	6
RNCP35354	BUT	Techniques de commercialisation : marketing digital, e business et entrepreneuriat	6
RNCP35355	BUT	Techniques de commercialisation : business international achat et vente	6
RNCP35388	BUT	Gestion administrative et commerciale des organisations : Management commercial et marketing omnicanal	6
RNCP35356	BUT	Techniques de commercialisation : marketing et management du point de vente	6
RNCP35357	BUT	Techniques de commercialisation : business développement et management de la relation client	6
RNCP35390	BUT	Management de la logistique et des transports : Mobilité et supply chain connectées	6
RNCP36610	Titre RNCP	Responsable du développement commercial	
RNCP34634	Titre RNCP	Responsable en gestion et développement d'une business unit	6
RNCP35540	Titre RNCP	Responsable commercial et marketing	6
RNCP37075	Titre RNCP	Chargé de développement commercial	6
RNCP37633	Titre RNCP	Responsable en développement commercial et marketing	6
RNCP36272	TITRE RNCP	Diplovis - Management des services	6
RNCP34558	Titre RNCP	Manager de rayon	5
RNCP34809	Titre RNCP	Chargé(e) de clientèle	5
RNCP35633	Titre RNCP	Gestionnaire de paye	5
RNCP36390	Titre RNCP	Assistant de gestion et d'administration d'entreprise	5
RNCP36241	Titre RNCP	Médiateur social accès aux droits et services	4
Numérique et digital			
RNCP29971	Licence Professionnelle	Métiers du numérique : conception rédaction et réalisation web (fiche nationale)	6
RNCP29969	Licence Professionnelle	Métiers du décisionnel et de la statistique (fiche nationale)	6
RNCP29968	Licence professionnelle	Métiers des réseaux informatiques et télécommunications	6
RNCP30060	Licence Professionnelle	E-commerce et marketing numérique	6
RNCP37409	Titre RNCP	Concepteur designer graphique	6
RNCP35959	Titre RNCP	Développeur web	5
RNCP34964	Titre	Data analyst	6
Les parties signataires complètent la liste avec les trois certifications ci-après, éligibles à la promotion ou reconversion par alternance uniquement dans le cadre d'une VAE pour les salariés n'ayant pas atteint un niveau de qualification correspondant au grade de la licence :			
RNCP35907	Master	Marketing, vente	7

RNCP	Sanction	Libellé de la certification	Niveau
RNCP35917	Master	Management	7
RNCP36551	Master	DipViGrM - Programme Grande École - ESC Montpellier	7

### 1.3

#### Liste des certifications éligibles à la PRO-A

La liste des certifications figurant à l'article 1 du présent accord sera publiée par la CPNE et mise en ligne sur le site de l'Opcommerce dès la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant.

### Article 2

#### Entreprises de moins de 50 salariés

Conformément à l'article 8 de l'accord du 5 mai 2020 une différence entre les entreprises selon leur effectif, ou entre les salariés selon la taille de l'entreprise qui les emploie, n'apparaîtrait pas justifiée. Il n'y a donc pas lieu de différencier les mesures prévues par le présent accord selon que l'entreprise emploie plus ou moins de 50 salariés.

### Article 4

#### Entrée en vigueur - Durée

Le présent avenant entrera en vigueur dès le lendemain de la publication au journal officiel de l'arrêté d'extension, y compris au sein des DROM. Les parties signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent avenant, la Fédération du Commerce et de la Distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

### Article 5

#### Publicité

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la Direction Générale du Travail - Dépôt des accords - 39/43, quai André Citroën - 75902 Paris cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr).

## Contrats courts

### Accord du 14 décembre 2018

[Étendu par arr. 15 janv. 2020, JO 22 janv., applicable à compter de son extension]

#### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCD.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAACFE CGC ;

FS CFDT.

## Préambule

Le présent accord est conclu dans le cadre de l'article 3 de l'Accord national interprofessionnel relatif à l'assurance chômage du 22 février 2018, prévoyant l'ouverture de négociations au sein des branches professionnelles, à fins d'une part de diagnostic relatif au recours aux contrats de travail de moins d'un mois, et d'autre part de mesures permettant de modérer ce recours et d'allonger les durées d'emploi, en particulier par l'organisation du travail et de la gestion de l'emploi. Si le recours à ces contrats visent essentiellement au remplacement de salariés absents, les partenaires sociaux signataires considèrent qu'il leur appartient de contribuer à la lutte contre la précarité, en premier lieu en favorisant autant que faire se peut l'accomplissement des heures de travail disponibles, et en second lieu en visant l'allongement des périodes de travail.

## 1. Synthèse des principaux éléments de diagnostic quantitatif et qualitatif de

---

## **L'utilisation des contrats courts**

### **1.1 Observations liminaires**

Les partenaires sociaux signataires regrettent en premier lieu la faiblesse des statistiques nationales en la matière, et en particulier l'absence de toute indication, au sein des données Unedic, aussi bien de la branche professionnelle que des motifs de recours aux contrats à durée déterminée ou aux contrats de travail temporaire. La branche professionnelle est pourtant depuis plusieurs décennies un lieu essentiel de détermination de règles de droit du travail, et l'analyse des contrats courts ne peut être dissociée des motifs qui conduisent à leur conclusion - ne serait-ce qu'en distinguant les emplois ayant un titulaire momentanément indisponible des emplois pourvus de manière ponctuelle.

Au regard de cette limitation, une enquête spécifique a dû être réalisée auprès des entreprises de la branche, afin de disposer de données relatives au motif de recours aux contrats de moins d'un mois. Le diagnostic réalisé résulte par conséquent du croisement :

— Pour les données d'ensemble, des statistiques Unedic relatives aux CDD et à l'intérim pour les codes NAF à l'égard desquels la CCN couvre une très forte proportion des établissements, à savoir 47.11 D (supermarché), 47.11 F (hypermarché) et 46.39 B (commerce de gros alimentaire non spécialisé), établissements employant ensemble 85 % des effectifs de la branche (dont plus de 80 % pour les hypermarchés et supermarchés). N'ont pu être étudiés les établissements relevant d'un code NAF significativement partagé entre différents champs conventionnels, tels que les entrepôts logistiques ou les supérettes.

— Pour l'analyse des cas de recours, de l'enquête menée par l'observatoire de branche préalablement à l'ouverture des discussions. Cette enquête a permis un examen détaillé des contrats à durée déterminée, mais non de l'intérim (non intégré par définition dans les systèmes de paye des entreprises).

### **1.2. Nombre et caractéristiques des contrats de moins d'un mois : données globales de la branche**

Les données Unedic relatives aux contrats de moins d'un mois montrent pour la branche un indice de recours aux contrats de moins d'un mois significativement inférieur à la moyenne des secteurs d'activité :

- 1,2 contrat de moins d'un mois par an et par salarié par branche,
- 1,7 tous secteurs d'activité confondus.

L'utilisation des contrats de moins d'un mois tous secteurs confondus est donc de 40 % supérieure en moyenne à celle constatée au sein des supermarchés, hypermarchés et commerce de gros alimentaire non spécialisé.

Il est à relever que d'une manière générale, le commerce (tous types confondus) n'est pas fortement utilisateur des contrats de moins d'un mois : alors que le commerce représente près de 20 % de l'emploi total au sein du secteur privé (17 % pour le seul commerce de détail), les données Unedic montrent qu'il ne représente que 10 % des contrats de moins d'un mois.

#### **Durée des contrats très courts**

Les contrats de moins d'un mois sont très significativement plus longs dans la branche qu'en moyenne nationale :

- Tous secteurs confondus, les contrats de moins d'un mois sont essentiellement des contrats d'un jour (plus de 40 % des contrats) et de deux jours (12 %), soit 52 % de contrats de 1 et 2 jours, et 60 % de contrats de 1 à 3 jours ;
- Au sein de la branche, les contrats de 1 et 2 jours ne représentent que 10 % des contrats de moins d'un mois (15 % pour les contrats de 1 à 3 jours). Les CDD courts de la branche sont le plus souvent d'environ une semaine (19 % des contrats de 6 jours, 9 % de contrats de 7 jours), puis de deux semaines (15 % des contrats durent 12, 13 ou 14 jours).

Ces durées seront à mettre en rapport avec les motifs de recours.

#### **Réembauche**

Les statistiques Unedic portent également sur le nombre de «relations suivies» ou «réembauches» entre le titulaire du contrat court et l'entreprise ; au sens des données Unedic, une relation est dite suivie quand elle donne lieu à au moins 4 contrats dans l'année entre le même salarié et la même entreprise.

Tous secteurs confondus, les réembauches représentent le plus souvent 90 % des contrats de moins d'un mois, et la moyenne ne descend pas en-dessous de 70 %. Les réembauches dans la branche sont moins nombreuses. Elles représentent environ 50 à 60 % pour les contrats de plus de trois semaines, autour de 50 à 70 % pour ceux de deux à trois semaines, entre 60 et 70 % pour ceux de une à deux semaines, et autour de 70 à 80 % pour les contrats inférieurs à une semaine (lesquels ne représentent que 10 % des contrats courts).

Pour autant, malgré ce taux systématiquement plus faible que la moyenne nationale, l'Unedic attribue à la branche un indice de réembauches un peu supérieur à la moyenne nationale (3,8 contre 4,2). Ce paradoxe paraît résulter de l'indicateur retenu par l'Unedic pour le calcul de ce taux de réembauches, à savoir le nombre de relations suivies parmi les seuls CDD présent à l'effectif le 31 décembre, et non en moyenne annuelle. Or les fêtes de fin d'année

---

se traduisent par une activité forte en décembre pour la branche, et donc un nombre de contrats courts plus élevé. Au sein de la branche, la réembauche d'un même salarié dans le cadre de contrats inférieurs à un mois résulte principalement du fait qu'en cas de besoin de remplacement d'un salarié absent (ou plus marginalement à un surcroît d'activité, cf. infra la répartition par cas de recours), le magasin contacte en premier lieu les personnes ayant déjà effectué des remplacements en son sein, pour des raisons évidentes d'opérationnalité. Ces salariés se voient également prioritairement proposer les contrats conclus en renfort au moment des fêtes de fin d'année. Cette situation est moins marquée pour les CDD conclus en juillet et août, qui concernent plus des étudiants.

### **Part des CDD dans l'emploi**

L'examen de la répartition du travail accompli dans le cadre de CDI et du travail accompli dans le cadre de contrats de moins d'un mois, ou de la proportion de salariés en CDI au regard du nombre total de salariés (89 % de CDI), montre une stabilité dans le temps. Il n'est donc pas possible de conclure à un transfert d'une forme de contrat sur l'autre.

L'indicateur de la proportion des heures de travail réalisées dans le cadre de contrats courts par rapport à l'ensemble des heures de travail accomplies, paraît plus pertinent que celui de la proportion des contrats courts au sein des contrats signés. En effet, la proportion des CDD au sein des contrats signés ne dit rien en fait du recours aux CDD : à nombre de CDD identique, leur proportion dans les contrats conclus varie mécaniquement en fonction de la variation du turn-over, qui conduit à conclure plus ou moins de CDI (en cas de hausse du turn-over, conclusion d'un nombre plus important de CDI et donc augmentation de la proportion de CDI dans les contrats conclus ; en cas de diminution du turn-over, diminution du nombre de CDI conclus et donc augmentation de la proportion de CDD parmi les contrats conclus).

#### 1.3. Données relatives aux différents cas de recours

##### **Remplacement de salariés absents : 81 % des CDD de moins d'un mois**

Le remplacement constitue le principal cas de recours aux CDD au sein de la branche, où il représente 81 % des contrats de moins d'un mois. Cette situation s'explique en particulier par la conjonction de deux facteurs propres à l'ensemble des secteurs de main d'œuvre :

— Les secteurs de main d'œuvre connaissent un absentéisme statistiquement plus élevé que la moyenne des secteurs d'activité. La branche comptant 85 % d'employés-ouvriers et 15 % de cadres et agents de maîtrise, elle ne situe pas en dehors de cette tendance.

— Une nécessité plus fréquente de procéder au remplacement de salariés absents (y compris en congés payés), de nombreuses tâches ne pouvant être reportées au retour du salarié absent (opérations de mise en rayon, de vente assistée, d'encaissement) ni dans certains cas être totalement réparties sur les salariés présents (impossibilité de tenir deux caisses en même temps, difficultés pour les présents à subir des modifications d'horaires sans préavis pour faire face à des absences inopinées).

Le recours au CDD de remplacement doit être également être replacé dans un contexte général de progression importante de l'absentéisme depuis le début des années 2000.

Cette prépondérance du remplacement au sein des CDD de la branche n'est pas propre aux CDD de moins d'un mois : de nombreux CDD de remplacement portent sur des absences de plusieurs mois (notamment congé de maternité ou congé parental).

La prépondérance des remplacements explique également la répartition des CDD de moins d'un mois par durées : les contrats d'un ou deux jours sont exceptionnels, et les contrats correspondant à une ou plusieurs semaines entières sont les plus fréquents, contrairement au constat général tous secteurs.

##### **Surcroîts d'activité : 15 % des CDD de moins d'un mois**

— La branche connaît notamment d'importants besoins saisonniers au sein des supermarchés et hypermarchés, en particulier au mois de décembre (compte tenu de l'importance des fêtes sur l'activité commerciale), ainsi que pour les magasins situés en zone touristique - notamment mer et montagne.

Il est à noter que ces besoins ne donnent pas forcément lieu à des CDD formellement qualifiés de «saisonniers», mais souvent à la conclusion de CDD pour surcroît d'activité, dont le CDD saisonnier est une variante. Cette situation s'explique par le fait que les particularités du contrat saisonnier (possibilité de conclusion sans terme précis et absence d'indemnité de fin de contrat) sont sans objet pour des CDD conclus avec des jeunes pendant leurs vacances scolaires ou universitaires, ce qui est fréquemment le cas des CDD conclus l'été. La souplesse du CDD saisonnier lié à la possibilité de ne pas en fixer le terme avec précision dès sa conclusion se heurte au fait qu'en tout état de cause la date de rentrée scolaire ou universitaire est pour sa part fixe. Du fait de ces particularités, de nombreux CDD saisonniers ne sont pas identifiés en tant que tels. Les CDD s'exécutant au mois de décembre, liés aux fêtes de fin d'année qui constituent un pic d'activité dans le commerce, sont également peu fréquemment qualifiés de «saisonniers».



---

## **CDD d'usage constant : 0 %**

Ce cas de recours ne concerne pas les entreprises de la branche.

## **Autres cas de recours : non significatif (4 %)**

### 1.4. Éléments relatifs aux niveaux de qualification et aux trajectoires professionnelles

Plus de 80 % des salariés concernés ont un niveau de formation n'excédant pas le bac, taux conforme à la profession dans son ensemble.

Les partenaires sociaux soulignent par ailleurs que les emplois du commerce se prêtent particulièrement à l'embauche de jeunes pendant leurs vacances scolaires ou universitaires, permettant ainsi à des élèves ou étudiants d'acquérir des expériences professionnelles tout en se constituant un revenu. Cette situation n'apparaît pas dans les statistiques de Pôle Emploi car sauf en cas d'abandon des études, les titulaires de ces contrats n'ont pas vocation à s'inscrire au chômage à l'issue de leur période d'emploi. Cette invisibilité dans les statistiques ne doit pas conduire, si des mesures étaient prises par les pouvoirs publics en matière de recours aux contrats courts, à renchérir ces emplois et dissuader les entreprises de les proposer alors qu'ils sont essentiels au fonctionnement de la société dans son ensemble.

## **2. Mesures déjà prises par les partenaires sociaux de la branche et visant à limiter le nombre de contrats courts**

Plusieurs mesures figurent déjà au sein de la CCN, contribuant à une utilisation raisonnée des contrats de courte durée, et contribuant à ce que les données chiffrées indiquent une utilisation des contrats courts dans la branche inférieure à la moyenne nationale :

— La possibilité, prévue par l'avenant n° 48 du 17 avril 2014, de conclure des avenants modifiant temporairement la durée contractuelle de travail prévue au sein d'un contrat à temps partiel, en particulier en cas de surcroît d'activité ou de remplacement de salariés absent. Cette disposition permet d'éviter le recours à des contrats de courte durée, tout en respectant le droit du salarié à temps partiel d'accepter ou non les heures de travail concernées, selon ses propres contraintes (droit de ne pas donner suite à une proposition d'avenant : article 6-2.4 b. de la CCN : «droit au refus»);

— À cette possibilité s'ajoute une priorité, instaurée par le même accord au bénéfice des salariés à temps partiel de l'établissement qui le souhaitent, leur permettant de se voir proposer prioritairement les heures de travail temporairement disponibles, avant tout recours à une embauche extérieure (article 6-2.4 a. de la CCN «Priorité au bénéfice des salariés à temps partiel dans l'établissement»);

— Les avenants n° 64 du 19 janvier 2018 et n° 68 du 14 décembre 2018 prévoient pour leur part des mesures plus favorables que la loi relatives à l'embauche de salariés à l'issue d'un CDD, de nature à faciliter la conclusion d'un CDI par un salarié ayant été employé dans le cadre d'un CDD ;

— L'avenant 68 à la CCN, en supprimant le délai de carence entre deux contrats à durée déterminée ou de travail temporaire dans le respect des cas de recours à ces contrats, est de nature à éviter le fractionnement de périodes en facilitant l'allongement des contrats, de deux manières :

— D'une part, parce que la durée du contrat n'est plus de nature à interdire la conclusion de contrats ultérieurs si le besoin d'en fait sentir, ce qui lève un obstacle à une durée correspondant au besoin effectif ;

— D'autre part, en facilitant la continuité d'emploi quand une absence fait suite à un surcroît d'activité ou intervient immédiatement avant, hypothèses dans lesquelles la situation antérieure conduisait à imposer un délai de carence et par conséquent à favoriser une inscription à Pôle Emploi pour la durée correspondante.

## **3. Mesures nouvelles de nature à réduire le nombre de contrats de moins d'un mois (modération du recours aux contrats courts et allongement des durées d'emploi)**

Les partenaires sociaux soulignent que le remplacement de salariés absents d'une part représente un réel volume d'emploi, et d'autre part contribue aux conditions de travail des salariés présents. Ils rappellent que l'objectif premier doit consister en une réduction de l'absentéisme, mais qu'en cas d'absence constatée, le remplacement du salarié ne doit pas faire l'objet de mesure dissuasive et doit au contraire être facilité.

Outre les mesures déjà prises dans le cadre de la négociation paritaire de branche, et au vu des données chiffrées du diagnostic auquel elles ont procédé, les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

### Engagement de privilégier le recours au CDI intérimaire

La branche de travail temporaire a développé le «CDI intérimaire», permettant aux travailleurs temporaires de s'inscrire dans le cadre d'une relation de travail durable ne dépendant pas des missions effectives. Les entreprises du

---

commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire s'engagent à demander à l'ensemble des entreprises de travail temporaire avec lesquelles elles contractent, et ce dès l'extension du présent accord, à ce que les travailleurs intérimaires affectés en leur sein soient prioritairement titulaires d'un tel constat, le recours à des travailleurs intérimaires autres ne devant intervenir qu'en l'absence de disponibilité de titulaires de contrats.

#### Remplacement de plusieurs absences

Certaines règles du CDD, fixées par la loi ou considérées comme telles par la Cour de cassation, contraignent les parties au contrat à fragmenter des relations de travail en plusieurs contrats courts plutôt qu'en un seul contrat par définition plus long. Tel est le cas de l'interdiction jurisprudentielle de conclure un CDD unique en remplacement total ou partiel de plusieurs salariés absents. Or cette interdiction n'apporte aucun avantage au salarié. Sa suppression a été prévue à titre expérimental par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, permettant dans des secteurs définis par arrêté le remplacement de plusieurs absences par un même contrat à durée déterminée. Les partenaires sociaux signataires proposent que les entreprises de la branche relèvent de cette expérimentation.

#### Accès à l'emploi durable pour les populations les plus éloignées de l'emploi

Les partenaires sociaux rappellent que la branche figure parmi les premières en terme d'insertion professionnelle de publics non qualifiés, en particulier dans le cadre de contrat de professionnalisation ; cet effort doit être poursuivi, et à cet effet les partenaires sociaux de la branche engageront au 1<sup>er</sup> semestre 2019 une négociation relative à la mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle et en particulier dans le cadre du rôle nouvellement confié aux branches professionnelles en matière d'apprentissage. Dans ce cadre, les partenaires sociaux s'attacheront à développer des mesures permettant de réduire le taux de rupture des contrats en alternance, et à favoriser les taux d'emploi.

Les partenaires sociaux signataires soulignent par ailleurs que l'embauche de publics particulièrement éloignés de l'emploi nécessite des moyens particuliers, malgré lesquels le taux d'insertion durable ne peut être garanti. Toute mesure qui serait liée à des durées d'emploi précédant une inscription à Pôle Emploi devrait donc prendre en compte le niveau de qualification du salarié concerné, afin de ne pas dissuader les entreprises de procéder à ces embauches.

### **4. Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés**

Au regard d'une part à l'intérêt général qui s'attache à la capacité des entreprises à proposer des contrats de travail plutôt qu'à les en dissuader, d'autre part au fait que les dispositions du présent accord s'attachent aux caractéristiques de la personne du salarié et non à la taille de l'entreprise l'employant, il n'y a pas lieu de prévoir de disposition spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés.

### **5. Entrée en vigueur, dépôt, extension**

Le présent accord entre en vigueur à compter de son extension, y compris au sein des DROM. La FCD est chargée des formalités relatives à la notification de l'accord, à son dépôt et à son extension.

### **Prévention de la pénibilité**

#### **Avenant n° 77 du 12 juin 2019**

[Étendu par arr. 10 juill. 2020, 1<sup>er</sup> août 2020, applicable à compter de son extension pour une durée de 3 ans]

#### **Signataires :**

##### Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des entreprises du commerce et de la distribution.

##### Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération Agro-Alimentaire CFE CGC ;

Fédération CFTC Commerce, Service et Force de Vente ;

Fédération générale des travailleurs de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des secteurs annexes FO.

### **Préambule**

Par le présent avenant, les partenaires sociaux signataires affirment leur volonté d'agir dans le sens de la prévention de la pénibilité au travail dont ils soulignent l'enjeu essentiel.

Le branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire appartient aux secteurs dits de main

d'œuvre, caractérisé par une proportion très importante d'employés et ouvriers, et impliquant l'intervention d'un grand nombre de salariés à chaque étape du processus économique. Les partenaires sociaux constatent que les postes de travail ne comportent que de manière exceptionnelle des risques marqués d'accidents du travail grave, les données statistiques indiquent par contre une relative fréquence des accidents du travail liés à des chutes de plain-pied ou à des efforts physiques, et une importance marquée des troubles musculo-squelettiques (TMS), devenus pour l'ensemble des secteurs professionnels la première cause de maladies professionnelles. Or le rôle essentiel que tient la branche du commerce alimentaire en matière d'insertion professionnelle, notamment des jeunes, lui impose également une responsabilité particulière, à la mesure de cet enjeu, en matière de conditions de travail et une réelle vigilance à l'égard de celles-ci. Une telle démarche doit être considérée comme bénéficiant à tous, la réduction des risques, notamment pour une meilleure adaptation du travail à l'homme, constituant également un facteur important de compétitivité de l'entreprise.

Le présent avenant s'inscrit dans le prolongement des orientations retenues de longue date par les partenaires sociaux de la branche, d'intégrer dans leurs décisions l'exigence de prévention des risques professionnels. Ainsi, par exemple, l'instauration d'un temps de pause obligatoire, sans condition de durée minimale de travail, à une époque où la réglementation ne prévoyait pas même l'obligation d'une pause au-delà de six heures de travail.

La branche a contribué activement, au travers du CTN D au sein de la CNAM, à l'élaboration des recommandations applicables aux tâches effectuées par les salariés (mise à disposition de transpalettes électriques haute levée notamment au rayon liquides, fixation d'une limite de poids soulevé par les hôtes et hôtesse de caisse, détermination de règles applicables à la manutention manuelle de charges lors des opérations de dépalettisation, travail au froid, mesures de prévention liées à la manutention et la manipulation des produits lors de la mise en rayon...). Les recommandations adoptées par le CTN D sont consultables sur le site AMEL/ ([https://www.ameli.fr/rJaris/entreprise/tableau\\_recommandations](https://www.ameli.fr/rJaris/entreprise/tableau_recommandations)).

Dans le cadre du présent avenant, les partenaires sociaux signataires entendent contribuer à la réduction de la pénibilité au travail en plaçant la prévention au cœur de leur action. Ils tiennent à affirmer le rôle essentiel en la matière d'un travail paritaire mené dans le cadre de la branche pour mettre en place des actions de prévention favorables à la préservation de la santé au travail. Ils conviennent également de ne pas se limiter, en matière de préservation de la santé des salariés, aux questions de pénibilité, et réaffirment leur volonté de poursuivre et d'intensifier leurs travaux afin de contribuer significativement à la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail.

Les mesures mises à disposition dans le cadre du présent avenant visent en priorité à permettre aux entreprises dont l'effectif est compris entre au moins 50 salariés et moins de 300 salariés tenues par la négociation d'un accord collectif ou, à défaut, par l'élaboration d'un plan d'action d'opter pour une troisième voie en appliquant les mesures élaborées ci-dessous. Par ailleurs, les partenaires sociaux signataires rappellent que les entreprises non concernées par cette obligation peuvent mettre en place un dispositif de prévention de la pénibilité en appliquant de manière volontaire tout ou partie des mesures du présent avenant.

### **Article 1** **Obligations des entreprises en matière de prévention de la pénibilité**

Les dispositions légales prévoient des obligations pour les entreprises en matière de prévention de la pénibilité dans le but d'éviter que l'exposition durable des salariés, dans le cadre de leur travail, à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail n'entraînent des traces durables, identifiées et irréversibles sur la santé. Les situations de pénibilité doivent par conséquent faire l'objet de mesures particulières de prévention, de manière à préserver la santé et l'espérance de vie des travailleurs et à réduire le risque d'atteinte à l'organisme.

En matière de prévention de la pénibilité, le législateur a déterminé que l'exposition à certaines situations de travail pouvait avoir des conséquences particulièrement préjudiciables pour la santé des salariés notamment lorsque l'exécution du travail est réalisée pendant de longues périodes sous ces contraintes. Les facteurs de risques professionnels définis par le législateur (article 0.4161-1 du Code du travail) nécessitant des mesures de prévention spécifiques sont les suivants :

- Facteurs liés aux contraintes physiques marquées :
  - Manutentions manuelles de charges ;
  - Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ;
  - Vibrations mécaniques ;
- Un environnement physique agressif :
  - Agents chimiques dangereux, y compris les poussières et les fumées ;
  - Activités exercées en milieu hyperbare<sup>(1)</sup>

<sup>(1)</sup> Facteurs pris en compte dans le cadre du Compte Personnel de Prévention (C2P)

---

— Températures extrêmes<sup>(1)</sup>,

<sup>(1)</sup> Facteurs pris en compte dans le cadre du Compte Personnel de Prévention (C2P)

— Bruie ;

— Certains rythmes de travail :

— Travail de nuit (heures effectuées de minuit à 5 heures)<sup>(1)</sup> ;

<sup>(1)</sup> Facteurs pris en compte dans le cadre du Compte Personnel de Prévention (C2P)

— Travail en équipes successives alternantes<sup>(1)</sup> ;

<sup>(1)</sup> Facteurs pris en compte dans le cadre du Compte Personnel de Prévention (C2P)

— Travail répétitif<sup>(1)</sup>

<sup>(1)</sup> Facteurs pris en compte dans le cadre du Compte Personnel de Prévention (C2P)

Parmi ces risques, les salariés exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité liés à un environnement agressif (sauf risque lié aux agents chimiques dangereux) ou à certains rythmes de travail disposent d'un compte personnel de prévention alimenté en points dès lors qu'ils sont exposés au-delà de seuils définis par voie réglementaire. Les points acquis au titre du C2P permettent au salarié de financer des actions de formation pour accéder à des postes où la pénibilité est moindre voire inexistante, un complément temporaire de rémunération en cas de réduction de la durée de travail ou un départ anticipé à la retraite. Afin de faciliter l'utilisation du C2P par les salariés concernés, les partenaires sociaux signataires ont expressément indiqué les mesures permettant aux salariés de mobiliser ce compte telles qu'exposées à l'article 3 et 4 du présent avenant.

Dans cet objectif de réduction de l'exposition des salariés à ces facteurs de pénibilité, les entreprises d'au moins 50 salariés et les entreprises appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés sont tenues, en application de la loi de négocier un accord d'entreprise ou, à défaut, d'élaborer un plan d'action de prévention de la pénibilité lorsqu'elles (les conditions ci-dessous sont alternatives) :

Comptent plus de 25 % de salariés déclarés exposés à la pénibilité dans le cadre du compte personnel de prévention (C2P) ;

Ont un indice de sinistralité au titre des accidents du travail et maladie professionnelle supérieur à 0.25 en application de la formule fixée à l'article R. 4162-1 du Code du travail.

Les partenaires sociaux rappellent que les dispositions en matière de prévention de la pénibilité ne se substituent pas aux obligations relatives à l'évaluation et à la prévention de l'ensemble des risques professionnels, au sein desquels elles s'insèrent et qu'elles prolongent. En effet, les situations de risques professionnels sont plus larges, englobant des risques non associés à la notion légale de pénibilité (risques dus aux machines et aux outils, risque électrique, risque routier, risques psychosociaux,...). L'absence d'une hiérarchie ne puisse nécessairement être établie entre eux : le fait qu'un risque professionnel ne relève pas de la notion de pénibilité ne saurait en aucune manière conduire à le considérer comme négligeable.

En tout état de cause, à l'égard de chaque risque identifié comme facteur de pénibilité, les entreprises devront porter une attention particulière à la prévention, soit dans le cadre de mesures qui leur sont propres, soit dans la mise en œuvre du présent avenant, après examen de situations de travail à l'égard de chacun d'entre eux.

Les entreprises doivent en outre veiller à la plus grande cohérence entre l'évaluation des risques professionnels et l'identification des situations de risques professionnels auxquels les salariés peuvent se trouver confrontés.

Les parties signataires réaffirment le rôle essentiel du CSE incluant celui des CSSCT, lorsque ces institutions existent, dans la concertation préalable à la prise de décision en matière de santé et sécurité au travail, ainsi que dans le suivi de la mise en œuvre de ces décisions et dans l'évaluation qui en est faite. Les partenaires sociaux rappellent que, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de pénibilité visés à l'article L. 4161-1 du Code du travail (article L. 2312-9 du C.T.). Par ailleurs, conformément aux dispositions légales en vigueur, l'employeur présente un rapport annuel faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise en traitant de manière spécifique la question de la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de pénibilité. En outre, un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail fixant notamment la liste détaillée des mesures de prévention en matière de pénibilité devant être prises est présenté au CSE (article L. 2312-27 du Code du travail).

Le rôle du management est incontournable, tant dans l'attention qu'il doit lui-même porter aux problématiques de pénibilité, que dans son rôle dans la sensibilisation des équipes. L'employeur veille, en outre, à la cohérence des actions à mener tous les niveaux de responsabilité. Les entreprises doivent engager des actions de formation ou de sensibilisation des managers de proximité concernant l'accompagnement des salariés exposés à la pénibilité.

Enfin, chaque salarié est également acteur de la prévention, et doit veiller en permanence à utiliser les moyens de prévention, tant collectifs qu'individuels, mis à sa disposition, et à respecter les consignes de travail correspondantes.

---

À ce titre, les salariés exposés à la pénibilité doivent être informés de l'ensemble des dispositifs de prévention mis en place dans l'entreprise.

Les partenaires sociaux signataires du présent avenant rappellent que la réduction de l'exposition aux facteurs de risques liés à la pénibilité, nécessaire à la protection de la santé (physique et mentale) des salariés, s'inscrit dans le cadre des principes généraux de la prévention énoncés ci-dessous :

Éviter les risques : supprimer le danger ou l'exposition au danger ;

Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;

Combattre les risques à la source : Intégrer la prévention le plus en amont possible ;

Adapter le travail à l'homme : en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail, le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;

Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;

Remplacer ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas ou ce qui l'est moins ;

Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et sexuel et aux agissements sexistes ;

Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;

Donner les instructions appropriées aux salariés : Former et informer les salariés afin qu'ils connaissent les risques et les mesures de prévention.

## **Article 2**

### **Champ d'application des mesures prévues aux articles 3 et 4 du présent avenant**

Les partenaires sociaux signataires ont élaboré une large liste d'actions visant à réduire l'exposition des salariés à la pénibilité et à prendre en compte les conséquences de celle-ci sur la santé des salariés exposés. Les mesures prévues s'attachent à répondre à la diversité des situations rencontrées au sein des établissements.

Les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 salariés et moins de 300 salariés, tenues de négocier un accord d'entreprise ou, à défaut, d'élaborer un plan d'action en matière de prévention de la pénibilité en application des dispositions légales, ont la possibilité de privilégier la mise en œuvre des mesures prévues aux articles 3 et 4 du présent avenant en lieu et place d'un dispositif interne.

Les entreprises de moins de 50 salariés ou celles dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et qui n'entrent pas dans le champ d'application des articles L. 4162-1 et suivants du Code du travail n'ont pas l'obligation d'appliquer les mesures prévues aux articles visés ci-dessus. Toutefois, celles-ci peuvent s'emparer de manière volontaire de ces mesures dans le cadre d'une démarche active de prévention de la pénibilité.

Il est rappelé que les mesures prévues par le présent avenant ne s'appliquent pas aux entreprises d'au moins 300 salariés concernées par l'obligation de négocier un accord d'entreprise ou, à défaut, d'élaborer un plan d'action dans la mesure où, conformément aux dispositions légales, elles ne peuvent pas se prévaloir des dispositions d'un accord de branche pour remplir leur obligation.

## **Article 3**

### **Mesures au titre des adaptations et aménagements des postes de travail ainsi qu'à la réduction des expositions ou poly expositions**

Les mesures prévues au présent article visent à agir sur les thèmes suivants :

**3.1** La réduction des poly expositions aux facteurs de risques professionnels ;

**3.2** L'adaptation et l'aménagement du poste de travail ;

**3.3** La réduction des expositions aux facteurs de risques professionnels.

Il est rappelé que les entreprises dont l'effectif est d'au moins 50 salariés et inférieur à 300 salariés tenues de négocier un accord d'entreprise ou, à défaut, d'élaborer un plan d'action en matière de prévention de la pénibilité ont la possibilité d'opter pour les mesures prévues dans le présent avenant. Dans cette situation, ces entreprises mettront en œuvre deux mesures choisies parmi deux des trois thèmes visés ci-dessus.

### **3.1**

#### **Mesures au titre de la réduction des poly expositions**

Objectif : Réduire la poly exposition en favorisant la diversification des tâches ou des activités permettant d'alléger l'exposition à la pénibilité en limitant l'exposition à une même contrainte.

Mesure : Engagement de réduire la durée d'exposition aux facteurs de pénibilité des salariés poly exposés en leur proposant d'autres tâches ou activités disponibles et compatibles avec leurs compétences et qualifications.

---

Lorsque les tâches ou activités disponibles ne sont pas compatibles avec les compétences et qualifications du salarié poly exposé, l'employeur informera le salarié de la possibilité de mobilisation de son compte personnel de prévention (C2P) pour l'obtention de la qualification requise.

Objectif chiffré à l'issue de l'avenant : réduction d'au moins 10 % de la proportion annuelle d'heures de travail effectuées en situation de pénibilité par les salariés poly exposés.

Indicateur chiffré : nombre de salariés dont l'exposition à un ou plusieurs facteurs a été réduite dans les proportions visées ci-dessus par rapport au nombre total de salariés concernés.

### **3.2**

#### **Mesures au titre de l'adaptation et de l'aménagement des postes de travail**

##### **a**

Objectif : Disposer de matériels et d'équipements de travail contribuant à réduire la pénibilité et préserver la santé au travail.

Mesure : Engagement de réaliser une veille technologique sur les équipements et matériels utilisés par des salariés exposés aux facteurs de pénibilité (tels que les manutentions manuelles de charges, les vibrations mécaniques, le bruit, nuit, ...) et réaliser, le cas échéant, des études de faisabilité de mise en place de nouveaux équipements avec le soutien éventuel d'organismes tels que PERIFEM.

Objectif chiffré à l'issue de l'avenant : Veille technologique effectuée pour 100 % des équipements et matériels utilisés par des salariés soumis à la pénibilité.

Indicateur chiffré : Nombre d'étude de faisabilité visant à mettre de nouveaux matériels et équipements sur la période d'application de l'avenant et nombre de nouveaux matériels et équipements mis en place suite à cette étude de faisabilité.

##### **b**

Objectif : Compte tenu de l'importance d'intégrer le plus en amont possible les impératifs de prévention, prise en considération des exigences de préservation de la santé des travailleurs lors de la conception ou de la modification des lieux de travail en les conciliant avec les impératifs commerciaux (attractivité des lieux de vente...) et des coûts d'investissements.

Mesure : Engagement de prendre en compte, par tout moyen, la sécurité au travail et l'amélioration des conditions de travail lors de toute rénovation, de toute création ou de tout agrandissement de lieux de travail (revêtements de sols, organisation des locaux : salle de pause ...).

Objectif chiffré à l'issue de l'avenant : Les enjeux de sécurité au travail et d'amélioration des conditions de travail sont pris en compte pour l'ensemble (100 %) des postes de travail des salariés exposés aux facteurs de pénibilité et concernés par une opération de rénovation / création / agrandissement.

Indicateur chiffré : Proportion de postes de travail en ayant bénéficié.

##### **c**

Objectif : Réduire l'exposition des salariés au facteur de pénibilité lié au froid (facteurs de risques professionnels relatifs aux températures extrêmes).

Mesure : Engagement de veiller au bon renouvellement des équipements protecteurs contre le froid en tenant compte de leurs évolutions techniques.

Objectif chiffré à l'issue de l'avenant : 100 % des équipements concernés auront fait l'objet d'un examen annuel et ceux ayant perdu leur efficacité auront été renouvelés.

Indicateur chiffré : Nombre d'équipements renouvelés chaque année.

### **3.3**

#### **Mesures au titre de la réduction des expositions aux facteurs de pénibilité**

Objectif : Réduire l'exposition des salariés à un facteur de pénibilité en favorisant la diversification des tâches ou activités permettant d'alléger les contraintes du poste de travail.

Mesure : Engagement de réduire la durée d'exposition des salariés exposés à un facteur de risques de pénibilité en leur proposant d'autres tâches ou activités disponibles et compatibles avec leurs compétences et qualifications.

Lorsque les tâches ou activités disponibles ne sont pas compatibles avec les compétences et qualifications du salarié exposé, l'employeur informera le salarié de la possibilité de mobilisation de son compte personnel de prévention (C2P) pour l'obtention de la qualification requise.

Objectif chiffré à l'issue de l'avenant : réduction d'au moins 15 % de la proportion annuelle d'heures de travail effectuées en situation de pénibilité par le salarié exposé.

---

Indicateur chiffré : nombre de salariés dont l'exposition à un facteur de pénibilité a été réduite.

#### **Article 4**

##### **Mesures au titre de l'amélioration des conditions de travail, du développement des compétences et des qualifications, d'aménagement des fins de carrière, ou de maintien en activité de salariés**

Les mesures prévues au présent article visent à agir sur les thèmes suivants :

**4.1** Amélioration des conditions de travail ;

**4.2** Développement des compétences et des qualifications des salariés exposés aux facteurs de pénibilité ;

**4.3** Aménagements des fins de carrières ;

**4.4** Maintien en activité des salariés.

Il est rappelé que les entreprises dont l'effectif est d'au moins 50 salariés et inférieur à 300 salariés tenues de négocier un accord d'entreprise ou, à défaut, d'élaborer un plan d'action en matière de prévention de la pénibilité ont la possibilité d'opter pour les mesures prévues dans le présent avenant. Dans cette situation, ces entreprises mettront en œuvre deux mesures choisies parmi deux des quatre thèmes visés ci-dessus.

#### **4.1**

##### **Amélioration des conditions de travail des salariés exposés**

###### **a**

Objectif : Intégrer les considérations de préservation de la santé au nombre des contraintes à prendre en compte dans l'organisation des temps de pause : le temps de pause, instauré par la CCN, contribuant à la prévention de la pénibilité, le moment auquel les pauses sont attribuées ainsi que leurs modalités d'octroi peuvent représenter une mesure organisationnelle conduisant à une réduction significative de la pénibilité.

Mesure : Engagement d'organiser la pause des salariés exposés aux facteurs de pénibilité dans des conditions les plus favorables à la santé au travail compte tenu de la nature du poste occupé et de ses contraintes (segmentation ou non des pauses...) et en accord avec le salarié.

Il est rappelé qu'au regard de son impact sur la préservation de la santé des salariés exposés à la pénibilité, le temps de pause n'a pas vocation à être pris en début ou en fin de poste.

Objectif chiffré à l'issue de l'avenant : 100 % des salariés exposés à au moins un facteur de pénibilité bénéficieront de l'examen annuel de l'organisation de leurs temps de pause. Une adaptation de l'organisation des pauses sera, le cas échéant, proposée.

Indicateur chiffré : Proportion de salariés exposés à la pénibilité dont l'organisation intègre ses contraintes.

###### **b**

Objectif : Au niveau de la prévention de la pénibilité liée à la manutention manuelle de charges, réduire autant que possible le poids maximal sans assistance (notamment mécanique) et en limitant le poids manipulé par une femme ou un homme en deçà des obligations légales en la matière.

Mesure : Engagement de limiter, sauf exception, à 25 kg pour un homme et 20 kg pour une femme le poids unitaire porté par une seule personne sans aide à la manutention.

La mesure vise à limiter les situations où un salarié est amené à porter ponctuellement des produits dont le poids est proche ou atteint cette valeur plafond. Par ailleurs, dans les situations où le poids unitaire porté est proche ou dépasse ces plafonds, les entreprises concernées doivent insister sur la possibilité pour les salariés de se faire assister par d'autres salariés. Cette mesure peut, le cas échéant, s'accompagner d'initiatives visant à limiter la fréquence de manipulation manuelle de charges notamment pour les salariés en situation de handicap ou pendant la période de grossesse d'une salariée.

Objectif chiffré à l'issue de l'avenant : 80 % au moins des produits supérieurs à ces valeurs manipulés avec aide.

Indicateur chiffré : Moyens, notamment matériels, mis en œuvre pour atteindre l'objectif.

###### **c**

Objectif : Réduire une cause significative de vibrations mécaniques pour les salariés.

Mesure : Engagement d'intégrer dans le contrôle annuel des engins à conducteur porté l'état des dispositifs d'absorption des vibrations.

Objectif chiffré à l'issue de l'avenant : 100 % des dispositifs conformes.

Indicateur chiffré : Proportion d'engins vérifiés et si nécessaire réparés.

---

**d**

Objectif : Réduire les facteurs de pénibilité par une action spécifique sur les sols des lieux de travail.

Mesure : Engagement de mener une action spécifique sur les sols des lieux de travail, en procédant aux mesures d'entretien et de maintenance de ceux-ci dans un bref délai après constatation de détérioration.

Objectif chiffré à l'issue de l'avenant : 100 % de travaux de rénovation engagés dans un délai de 6 mois à compter du constat du besoin de réfection.

Cette mesure ne concerne pas les situations d'urgence nécessitant une action immédiate telle que le balisage de la zone concernée.

Indicateur chiffré : Délai de réfection des sols à compter du moment où le besoin a été constaté.

**e**

Objectif : Réduire la fatigue au poste de travail.

Mesure : Engagement de mettre en place des dispositifs visant à réduire la fatigue au poste de travail des salariés concernés par la pénibilité (installation de tapis anti-fatigue ...).

Objectif chiffré à l'issue de l'avenant : 100 % de réponses positives aux demandes de salariés souhaitant bénéficier d'un tel dispositif.

Indicateur chiffré : Nombre de réponses positives aux demandes des salariés.

**4.2**

**Développement des compétences et des qualifications des salariés exposés aux facteurs de pénibilité**

**a**

Objectif : Réduire les troubles musculo-squelettiques (TMS) en permettant au salarié d'agir au quotidien grâce à une maîtrise des bonnes pratiques spécifiques au poste.

Mesure : Pour toute embauche en CDI ou CDD d'au moins 4 mois, ainsi qu'en cas d'évolution des matériels utilisés au poste de travail, engagement de formation systématique les salariés exposés à des manutentions manuelles, postures pénibles ou gestes répétitifs, aux bonnes pratiques de prévention correspondant au poste, dès que possible à compter de l'embauche ou de la modification des équipements et dans un délai maximal de 3 mois suivant ces événements.

Cette mesure s'applique sans préjudice des dispositions légales applicables en matière d'information et de sensibilisation aux postes de travail.

Objectif chiffré à l'issue de l'avenant : Formation de la totalité des salariés exposés et concernés par cet engagement.

Indicateur chiffré : Nombre de salariés formés par rapport au nombre de salariés exposés sur la durée de l'avenant.

**b**

Objectif : Permettre un partage d'expérience favorisant la prévention des TMS, avant que ne s'instaurent des habitudes de travail ne tenant pas compte des risques.

Mesure : Engagement d'accompagner chaque salarié nouvellement embauché (ou affecté à un nouveau poste) exposé à au moins un facteur de pénibilité, pendant le temps nécessaire, par un salarié plus expérimenté volontaire à transmettre les bonnes pratiques. Cette mesure permet en outre de favoriser un échange intergénérationnel entre salariés propice à l'évolution des bonnes pratiques au poste de travail.

Objectif chiffré à l'issue de l'avenant : Accompagnement de 100 % des salariés nouvellement embauchés et concernés par l'engagement.

Indicateur chiffré : Nombre de salariés concernés par rapport au nombre d'embauches de salariés exposés (ou d'affectation à un nouveau poste exposé).

**c**

Objectif : Instaurer une prise en compte de la pénibilité à l'occasion de l'entretien professionnel.

Mesure : Engagement d'avoir lors de l'entretien professionnel un échange avec les salariés exposés à la pénibilité sur leurs conditions de travail et de les informer sur des actions de formation permettant d'améliorer ces dernières (gestes et postures, travail de nuit, au froid ...).

À l'occasion de cet entretien, il sera rappelé aux salariés concernés l'existence des autres mesures retenues en application du présent avenant notamment lorsqu'elles concernent le suivi d'une action de formation. En outre, il sera indiqué aux salariés concernés que le C2P peut lui permettre de financer une action de formation visant à obtenir une qualification pour un poste moins exposé à la pénibilité.

Objectif chiffré à l'issue de l'avenant : Avoir eu cet échange pour 100 % des salariés exposés.



---

Indicateur chiffré : Taux d'entretiens ayant abordé cet aspect pour l'ensemble des salariés exposés.

**d**

Objectif : Prémunir les salariés contre les risques liés au travail de nuit.

Mesure : Engagement de permettre aux salariés exposés au facteur de pénibilité lié au travail de nuit de bénéficier d'une formation aux rythmes chrono-biologiques.

Objectif chiffré à l'issue de l'avenant : Acceptation de 100 % des demandes de formation de salariés exposés aux facteurs travail de nuit.

Indicateur chiffré : Nombre de demandes de formations acceptées.

**e**

Objectif : Prémunir les salariés contre les risques liés au travail au froid.

Mesure : Engagement de permettre aux salariés exposés au facteur de pénibilité lié au froid de bénéficier d'une formation relative à la prévention des risques du travail au froid.

Objectif chiffré à l'issue de l'avenant : Acceptation de 100 % des demandes de formation de salariés exposés aux facteurs travail au froid.

Indicateur chiffré : Nombre de demandes de formations acceptées.

**4.3**

**Aménagement des fins de carrière des salariés exposés aux facteurs de pénibilité**

**a**

Objectif : Permettre pour tout ou partie des dernières années précédant le départ en retraite, un allègement de la charge de travail des salariés ayant été particulièrement exposés en instaurant à leur bénéfice un aménagement de leurs conditions de travail.

Mesure : Pour les salariés d'au moins 58 ans comptant au moins 5 années d'exposition à la pénibilité et 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise et en l'absence d'affectation sur un poste sans pénibilité, possibilité de demander une adaptation ou un aménagement des conditions de travail (adaptation des horaires de travail en limitant le recours aux heures de travail de nuit...).

Objectif chiffré à l'issue de l'avenant : Analyse de 100 % des demandes.

Indicateur chiffré : Nombre de salariés ayant effectué la demande ; taux de salariés bénéficiant de ce dispositif par rapport au nombre de salariés concernés.

**b**

Objectif : Limiter la durée du travail contraint des salariés les plus exposés à la pénibilité.

Mesure : Droit pour le salarié de 58 ans et plus exposé à au moins un facteur de pénibilité de refuser l'exécution des heures supplémentaires, sans que ce refus ne puisse constituer une faute.

Une attention particulière sera apportée à la situation des salariés dont le travail est aménagé sur une période supérieure à la semaine dans le but d'éviter la répétition et l'accumulation des semaines «hautes».

Objectif chiffré à l'issue de l'avenant : Acceptation de toutes les demandes relatives à la non-exécution d'heures supplémentaires.

Indicateur chiffré : Nombre de salariés s'inscrivant dans cette démarche par rapport au nombre de salariés concernés.

**c**

Objectif : Permettre l'utilisation du CET dans les conditions correspondant le mieux aux contraintes de fin de carrière du salarié exposé.

Mesure : Favoriser l'utilisation du CET pour permettre un aménagement de fin de carrière, sous forme soit d'un congé rémunéré, soit d'un maintien total ou partiel de la rémunération dans le cadre d'une réduction individuelle de la durée du travail, pour les salariés exposés à la pénibilité et âgés de 58 ans comptant au moins 5 années d'exposition à la pénibilité et 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise. Pour ce faire, a minima, engagement, s'ils sollicitent une telle utilisation du CET pour la période précédant immédiatement leur départ en retraite, à ne pas leur opposer la règle conventionnelle, selon laquelle les droits accumulés ne peuvent être utilisés que pour des périodes d'absence de 4 semaines continues, et à ne pas leur opposer le plafond de 10 % de l'effectif simultanément absent au titre de l'utilisation du CET.

Objectif chiffré à l'issue de l'avenant : Avoir accepté 100 % des demandes.

Indicateur chiffré : Nombre de salariés utilisant cette possibilité par rapport au nombre de salariés concernés.

---

#### **4.4**

##### **Maintien en activité**

###### **a**

Objectif : Permettre une détection en amont des problèmes de santé au travail des salariés exposés, en l'absence d'arrêt de travail et indépendamment du rythme des visites périodiques.

Mesure : Engagement de promouvoir la possibilité de visites médicales auprès du médecin du travail à l'initiative du salarié pour le salarié exposé à la pénibilité rencontrant des troubles ou douleurs en lien avec son activité.

Objectif chiffré à l'issue de l'avenant : Avoir informé 100 % des salariés exposés.

Indicateur chiffré : Nombre de salariés informés ; visites effectuées.

###### **b**

Objectif : Mieux anticiper les situations d'inaptitude en agissant sur le délai de réflexion sur le reclassement ou l'aménagement du poste, en informant le salarié des dispositifs visant à agir sur son retour à l'emploi.

Mesure : Afin de prévenir les situations d'inaptitude et d'anticiper les problématiques de reclassement, engagement d'effectuer auprès des salariés exposés à la pénibilité et absents depuis plus de 90 jours une information sur les moyens à sa disposition lui permettant d'agir sur son employabilité.

Objectif chiffré à l'issue de l'avenant : Avoir informé 100 % des salariés concernés.

Indicateur chiffré : Nombre de salariés utilisant cette possibilité par rapport au nombre de salariés concernés.

#### **Article 5**

##### **Mise en œuvre des mesures du présent avenant**

La mise en place des mesures prévues aux articles 3 et 4 du présent avenant se fera après information préalable du CSE (le cas échéant, par l'intermédiaire de la Commission Santé Sécurité Conditions de Travail) s'il existe. Par ailleurs, les salariés seront informés des mesures retenues par voie d'affichage ou par tout autre moyen.

Les partenaires sociaux insistent sur le fait que les mesures retenues correspondent à une situation réellement rencontrée dans l'entreprise,

Les objectifs chiffrés prévus aux articles 3 et 4 devant être atteints au bout de 3 ans, un bilan d'application de l'avenant sera présenté au CSE, s'il existe, au terme de l'application du présent avenant afin d'assurer le suivi de la réalisation de ces objectifs.

#### **Article 6**

##### **Actions au niveau de la branche**

La commission paritaire santé au travail est chargée du suivi du présent avenant. Un point annuel sera fait sur l'évolution de la pénibilité au niveau de la branche.

À cette fin, le panorama annuel de branche comportera des indications relatives à la pénibilité telles que :

- nombre de salariés déclarés exposés au Compte personnel de prévention (C2P) ;
- % de salariés déclarés exposés par rapport au nombre de salariés dans la branche ; évolution du % de salariés exposés ;
- ventilation des salariés déclarés exposés entre les différents risques professionnels compris dans le C2P.

Par ailleurs, un bilan du présent avenant sera réalisé au terme de celui-ci afin d'en tirer les conséquences et d'examiner l'opportunité de négocier un nouvel accord de branche sur le sujet.

La CNAM sera également sollicitée afin de déterminer si elle est en mesure de fournir des données statistiques documentées relatives aux causes de maladies professionnelles au sein de la branche et au lien entre les tâches accomplies et les conséquences médicales constatées.

#### **Article 7**

##### **Entreprises de moins de 50 salariés**

Conformément aux dispositions légales applicables en la matière, les entreprises de moins de 50 salariés n'ayant pas l'obligation d'être couverte par un accord d'entreprise ou d'établissement ou plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité, elles ne sont pas tenues de mettre en œuvre les mesures prévues aux articles 3 et 4 du présent avenant.

En tout état de cause, les partenaires sociaux, au sein de la Commission paritaire santé au travail, veilleront à chercher systématiquement les meilleurs moyens d'intégrer les entreprises de moins de 50 salariés au sein des études et travaux qu'ils réaliseront ou des mesures qu'ils prendront, et de les informer de son action par des moyens de communication appropriés.

---

**Article 8**  
**Modification de la réglementation**

En cas de modification de la réglementation relative à la prévention de la pénibilité pendant la durée d'application de l'avenant, la CPPNI se réunira pour analyser son impact éventuel sur la validité du présent avenant. À ce titre, elle pourra mandater la Commission paritaire santé au travail pour procéder analyse.

**Article 9**  
**Entrée en vigueur - Durée**

Le présent avenant est conclu pour une durée de 3 ans ; il entre en vigueur à compter de son extension.

**Article 10**  
**Publicité**

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la Direction Générale du Travail - Dépôt des accords - 39/43, quai André Citroën - 75902 Paris cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr).

**Article 11**  
**Extension**

Les parties signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent avenant, la Fédération des entreprises du Commerce et de la Distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

