
Commerce de détail alimentaire spécialisé

IDCC 3237

Convention collective nationale du 12 janvier 2021

[Étendue par arr. 17 sept. 2021, JO 23 déc.. Pour sa date d'application voir l'article 3]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Saveurs Commerce ;

FNSCMF ;

2CP ;

FFF⁽¹⁾

(1) Lettre d'adhésion de FFF à la CCN du 14 mai 2024 :

Objet : Adhésion à la CCN des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237), accords, avenants, annexes et tous textes, attachés

Monsieur,

Nous vous notifions par la présente que la Fédération des Fromagers de France adhère à la Convention collective Nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237), étendue par arrêté ministériel du 17 septembre 2021, publié au Journal Officiel du 23 décembre 2021 ainsi qu'à l'ensemble de ses avenants, accords, annexes, et tous ses textes, attachés, y compris les accords et avenants relatifs aux rémunérations.

En application de l'article 12261-3 du code du travail, cette adhésion fait également l'objet d'un dépôt au Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris et auprès des services centraux du Ministre chargé du travail.

Restant à votre disposition pour tout complément d'information,

Nous vous prions de croire, Monsieur, en l'assurance de notre considération.

Président

(adhésion par lettre du 14 mai 2024).

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFTD ;

CGT CSD ;

FNAF CGT

UNSA FCS

CFE CGC AGRO

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Préambule

Depuis la loi du 5 mars 2014, les pouvoirs publics ont entamé le processus de restructuration des branches professionnelles, accéléré par les lois du 17 août 2015 et du 8 août 2016.

Ce profond bouleversement accompagne une modernisation du droit du travail qui confère une place importante à la négociation collective de branche et d'entreprise.

Dans cet environnement législatif nouveau, les partenaires sociaux sont amenés à réfléchir à des synergies, notamment en matière de métiers, et à envisager la recomposition des champs d'application des conventions collectives traditionnelles pour répondre au processus de rapprochement des branches professionnelles. Ils doivent innover en imaginant de nouveaux périmètres qui s'inscrivent dans une logique sociale, économique, environnementale, en leur offrant les moyens d'une véritable politique de développement des compétences.

Présentes sur l'ensemble du territoire français, les entreprises du commerce de détail alimentaire spécialisé constituent un vivier majeur d'emplois non délocalisables et offrent un service de proximité réel à la population au sein des villes et villages.

Le commerce de détail alimentaire spécialisé se caractérise par des identités métiers fortes tournées vers la sélection en amont des produits, des savoir-faire et une expertise dans le conseil et la vente nécessitant un personnel qualifié grâce à la formation en apprentissage ou en alternance qui est une voie majeure d'accès aux métiers, caractérisés par des diplômes ou des titres de niveau comparable.

Force est de constater que ces caractéristiques et valeurs sont partagées par d'autres branches professionnelles réunissant l'ensemble du commerce alimentaire spécialisé de proximité.

Les organisations professionnelles représentatives de la branche souhaitent à terme réunir l'ensemble des métiers du commerce alimentaire spécialisé de proximité, dans une branche unique des Métiers du Goût.

Dans ce contexte, conscients des enjeux pour les salariés et les entreprises, les Partenaires sociaux décident de faire évoluer le champ d'application de la convention collective du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (IDCC 1505) en procédant à :

— La création d'une convention collective des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé pour les entreprises exerçant ces activités et relevant de la branche du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers antérieurement à l'entrée en vigueur du présent accord,

— Et la modification du champ d'application et de l'intitulé de la Convention Collective Nationale du Commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers devenant la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé pour les entreprises et commerces d'alimentation générale, les supérettes, les supermarchés dont l'effectif est inférieur à 11 salariés et les commerces de produits biologiques à dominante alimentaire quel qu'en soit l'effectif. Cette évolution est formalisée par un avenant conclu concomitamment au présent accord.

S'inspirant des dispositions de l'article L. 2261-33 du code du travail, les partenaires sociaux, pour ne pas laisser de vide conventionnel, concluent le présent accord en reprenant les dispositions de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (IDCC 1505), ses avenants et accords mis à jour, afin de tenir compte de l'évolution de la législation et dans l'attente des négociations de branche qui suivront. Celles prévues à l'article 2 du Titre 1^{er} des présentes feront l'objet d'accords ultérieurs.

Titre 1er

Dispositions générales

Chapitre 1er

Application de la convention collective

Article 1 (d'origine)

Champ d'application

La convention collective nationale des métiers du commerce alimentaire spécialisé est applicable à l'ensemble des entreprises du territoire métropolitain et des huit territoires ultra marins : la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique, La Réunion, Mayotte, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon, dont l'activité économique principale est *notamment* (*Termes exclu de l'extension par arr. 17 sept. 2021, JO 23 déc.*) l'une ou plusieurs des activités économiques suivantes, qu'elles soient exercées en magasin ou sur éventaires, halles et marchés :

Les cavistes quel que soit leur effectif

Ces derniers sont des commerçants spécialisés qui consacrent l'essentiel de leur activité à la vente des vins, des champagnes, des bières et des spiritueux de leur assortiment.

Leur sélection tient compte de critères leur permettant de se singulariser des circuits généralistes car ils sont prescripteurs. Dénicheurs de pépites et découvreurs de nouvelles appellations ou nouveaux produits, ils éduquent, conseillent et font déguster leurs coups de cœur ou derniers arrivages.

Les cavistes ont une clientèle de particuliers et semi professionnels (entreprises et associations) et s'inscrivent dans le tissu local de la collectivité. Ils ne vendent pas à des centrales d'achat ou à des grandes surfaces. Ils accueillent les clients, transmettent leurs connaissances et proposent les meilleurs accords mets-vins au meilleur rapport plaisir-prix. Ils peuvent organiser des dégustations ou des formations non professionnelles œnologiques.

Les crémiers-fromagers quel que soit leur effectif

Ces derniers réalisent la vente de fromages et produits laitiers. La vente d'œufs est également courante.

Pivots entre producteurs et consommateurs, ils sont les ambassadeurs d'une tradition fromagère et d'un art culinaire unique au monde. Jour après jour, ils procèdent à l'entretien et aux soins des fromages pour les amener au meilleur stade de dégustation. Ils peuvent réaliser sur place l'affinage de leurs fromages en vue de la remise aux consommateurs. En point de vente, ils valorisent leurs produits grâce à leur présentation et les vendent aux consommateurs après les avoir conseillés.

Outre les fromages, vendus entiers ou en morceaux, ils peuvent réaliser des plateaux de fromages ou des conditionnements de fromages découpés et concevoir des préparations fromagères ou laitières crues ou cuites (verrines, fontainebleau, fromages fourrés, tourtes, desserts lactés, etc.).

Ils peuvent compléter leur offre en développant des services tels que la livraison à domicile et la réalisation de buffets dans des lieux choisis par le client.

Les épiciers spécialisés quel que soit leur effectif

Ces derniers vendent exclusivement des denrées alimentaires fraîches, sèches, en conserve ou conditionnées.

Les épiciers spécialisés se déclinent de multiples façons :

m Auteurs de découvertes, spécialisés sur un pays en particulier (Italie, Grèce, etc.) ou sur des produits fins (épicerie fines), acteurs du lien et de découvertes (produits rares, provenances peu connues, etc.),

m Fournisseurs de produits originaux, ils sont acteurs dans un univers de découvertes de cuisines et de produits originaires d'autres pays.

Les primeurs quel que soit leur effectif

Ces derniers ont pour activité principale la vente aux consommateurs de fruits et légumes bruts ou transformés.

On entend par produit transformé, les préparations crues ou cuites de fruits et légumes : corbeilles, plateaux, brochettes, verrines, de fraîche-découpe, sculptures sur fruits et légumes, mais également des jus, confitures, soupes, tartes, etc.

Au rythme des saisons, les primeurs proposent une offre de fruits et légumes accompagnée de conseils et de services. Ils sélectionnent et achètent leurs produits auprès des grossistes ou directement auprès des producteurs pour les amener au meilleur stade de dégustation. Ils peuvent réaliser sur place l'affinage des fruits et légumes en vue de la remise aux consommateurs. En point de vente, ils valorisent leurs produits grâce à leur présentation et aux conseils qu'ils prodiguent en vue de la vente aux consommateurs.

Les fruits et légumes, bruts ou transformés, peuvent être vendus sur le lieu de vente, mais également commandés et livrés à domicile ou dans des lieux choisis par les clients, avec la possibilité d'accompagner cette offre d'une réalisation de buffets.

Les commerçants de la vente-conseil de café quel que soit leur effectif

Leur travail commence avec la sélection et l'achat de cafés chez les meilleurs torréfacteurs. Ces professionnels ont acquis les compétences et la connaissance théorique pour analyser la qualité des cafés, tant par le cahier de charges de la production à la tasse, que par les conditions écologiques, et géographiques dans lesquelles ils ont été cultivés.

Ils peuvent ainsi orienter leur sélection afin de satisfaire leur clientèle. Ils sont aptes à juger de la qualité de la torréfaction et de la préparation. Experts de la préparation des cafés dans toutes les méthodes, ils savent développer leurs atouts de dégustateurs.

Les commerçants de la vente-conseil de thés, tisanes et infusions quel que soit leur effectif

Leur travail commence avec la sélection des meilleures variétés de thé, tisanes et infusions. Ils font déguster et prodiguent des conseils au consommateur sur l'origine, les arômes et la préparation de ces produits. Ils sont prescripteurs auprès de leurs clients pour leur donner les meilleurs conseils de dégustation.

Les autres commerces de détail alimentaires en magasin spécialisé quel que soit leur effectif

Ce sont des commerçants hautement spécialisés sur une catégorie de produits (huiles, épices, condiments, miel, compléments alimentaires pour sportifs, etc.).

Ils achètent leurs produits auprès de fabricants ou de grossistes pour être revendus au consommateur en remise directe.

Les entreprises et commerces de détail de pain, de pâtisserie, qui ne fabriquent pas et dont les effectifs sont inférieurs à 10 salariés

Le calcul des effectifs s'effectue conformément aux dispositions des articles L. 1111-2 et L. 1111-3 du Code du travail.

Sont exclus du champ de cette convention collective :

— Les entreprises et les commerces d'épicerie biologique non spécialisés à dominante alimentaire quel que soit l'effectif de l'entreprise qui ont pour code d'activité le 4729Z,

— Les magasins populaires,

— Les entreprises relevant de la convention collective des coopératives de consommation,

— Les magasins dont l'activité principale est la confiserie, chocolaterie, biscuiterie.

À titre indicatif, les entreprises qui entrent dans le champ d'application de la présente convention relèvent, notamment des codes d'activités suivants :

— 4721 Z : Commerce de détail de fruits et légumes en magasin spécialisé,

— 4729 Z : Commerce de détail de produits laitiers et d'œufs, commerce de détail de produits d'épicerie, commerce de détail alimentaire divers café, thé, cacao et épices, à l'exclusion des commerces en produits biologiques à dominante alimentaire,

— 4781 Z : Commerce de détail alimentaire sur éventaires et marchés,
— 4725 Z : Commerce de détail de boissons en magasins spécialisés,
— 4724 Z : Entreprises et commerces de détail de pain, pâtisserie, s'ils ne fabriquent pas et dont les effectifs sont de moins de 10 salariés. Pour ces entreprises qui franchissent le seuil de 11 salariés, la convention reste applicable si l'effectif de 11 salariés n'a pas été atteint pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 années précédentes. Relèvent également du champ d'application de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé, les salariés des gérants mandataires non-salariés des activités décrites ci-dessus. Cette convention collective s'applique aux sièges sociaux des entreprises relevant du champ d'application défini ci-dessus. Ces entreprises ressortent notamment du code d'activité suivant : 8299 Z.

Article 1 (nouveau) **Champ d'application**

Mod. par Avenant n° 3, 7 mai 2021, non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la période de six mois après la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel, pour les dispositions liées à l'exécution du contrat de travail et douze mois après la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel pour l'adhésion au régime conventionnel relatif à la complémentaire santé et à la Prévoyance⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Saveurs Commerce ;

FNSCMF ;

2CP.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CGT CSD.

La convention collective nationale des métiers du commerce alimentaire spécialisé est applicable à l'ensemble des entreprises du territoire métropolitain et des huit territoires ultra marins : la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique, La Réunion, Mayotte, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon, dont l'activité économique principale est notamment l'une ou plusieurs des activités économiques suivantes, qu'elles soient exercées en magasin ou sur éventaires, halles et marchés, qu'elles soient non sédentaires, ambulantes ou exercées sans emprise sur le domaine public :

— *Les cavistes quel que soit leur effectif*

Ces derniers sont des commerçants spécialisés qui consacrent l'essentiel de leur activité à la vente des vins, des champagnes, des bières et des spiritueux de leur assortiment.

Leur sélection tient compte de critères leur permettant de se singulariser des circuits généralistes car ils sont prescripteurs. Dénicheurs de pépites et découvreurs de nouvelles appellations ou nouveaux produits, ils éduquent, conseillent et font déguster leurs coups de cœur ou derniers arrivages.

Les cavistes ont une clientèle de particuliers et semi professionnels (entreprises et associations) et s'inscrivent dans le tissu local de la collectivité. Ils ne vendent pas à des centrales d'achat ou à des grandes surfaces. Ils accueillent les clients, transmettent leurs connaissances et proposent les meilleurs accords mets-vins au meilleur rapport plaisir-prix. Ils peuvent organiser des dégustations ou des formations non professionnelles œnologiques.

— *Les crémiers-fromagers quel que soit leur effectif*

Ces derniers réalisent la vente de fromages et produits laitiers. La vente d'œufs est également courante.

Pivots entre producteurs et consommateurs, ils sont les ambassadeurs d'une tradition fromagère et d'un art culinaire unique au monde. Jour après jour, ils procèdent à l'entretien et aux soins des fromages pour les amener au meilleur stade de dégustation. Ils peuvent réaliser sur place l'affinage de leurs fromages en vue de la remise aux consommateurs. En point de vente, ils valorisent leurs produits grâce à leur présentation et les vendent aux consommateurs après les avoir conseillés.

Outre les fromages, vendus entiers ou en morceaux, ils peuvent réaliser des plateaux de fromages ou des conditionnements de fromages découpés et concevoir des préparations fromagères ou laitières crues ou cuites (verrines, fontainebleau, fromages fourrés, tourtes, desserts lactés, etc.).

Ils peuvent compléter leur offre en développant des services tels que la livraison à domicile et la réalisation de buffets dans des lieux choisis par le client.

— *Les épiciers spécialisés quel que soit leur effectif*

Ces derniers vendent exclusivement des denrées alimentaires fraîches, sèches, en conserve ou conditionnées.

Les épiciers spécialisés se déclinent de multiples façons :

m Auteurs de découvertes, spécialisés sur un pays en particulier (Italie, Grèce, etc.) ou sur des produits fins

(épiceries fines), acteurs du lien et de découvertes (produits rares, provenances peu connues, etc.),

m Fournisseurs de produits originaux, ils sont acteurs dans un univers de découvertes de cuisines et de produits originaires d'autres pays.

— Les primeurs quel que soit leur effectif

Ces derniers ont pour activité principale la vente aux consommateurs de fruits et légumes bruts ou transformés.

On entend par produit transformé, les préparations crues ou cuites de fruits et légumes : corbeilles, plateaux, brochettes, verrines, de fraîche-découpe, sculptures sur fruits et légumes, mais également des jus, confitures, soupes, tartes, etc.

Au rythme des saisons, les primeurs proposent une offre de fruits et légumes accompagnée de conseils et de services. Ils sélectionnent et achètent leurs produits auprès des grossistes ou directement auprès des producteurs pour les amener au meilleur stade de dégustation. Ils peuvent réaliser sur place l'affinage des fruits et légumes en vue de la remise aux consommateurs. En point de vente, ils valorisent leurs produits grâce à leur présentation et aux conseils qu'ils prodiguent en vue de la vente aux consommateurs.

Les fruits et légumes, bruts ou transformés, peuvent être vendus sur le lieu de vente, mais également commandés et livrés à domicile ou dans des lieux choisis par les clients, avec la possibilité d'accompagner cette offre d'une réalisation de buffets.

— Les commerçants de la vente-conseil de café quel que soit leur effectif

Leur travail commence avec la sélection et l'achat de cafés chez les meilleurs torréfacteurs. Ces professionnels ont acquis les compétences et la connaissance théorique pour analyser la qualité des cafés, tant par le cahier de charges de la production à la tasse, que par les conditions écologiques, et géographiques dans lesquelles ils ont été cultivés.

Ils peuvent ainsi orienter leur sélection afin de satisfaire leur clientèle. Ils sont aptes à juger de la qualité de la torréfaction et de la préparation. Experts de la préparation des cafés dans toutes les méthodes, ils savent développer leurs atouts de dégustateurs.

— Les commerçants de la vente-conseil de thés, tisanes et infusions quel que soit leur effectif

Leur travail commence avec la sélection des meilleures variétés de thé, tisanes et infusions. Ils font déguster et prodiguent des conseils au consommateur sur l'origine, les arômes et la préparation de ces produits. Ils sont prescripteurs auprès de leurs clients pour leur donner les meilleurs conseils de dégustation.

— Les autres commerces de détail alimentaires en magasin spécialisé quel que soit leur effectif

Ce sont des commerçants hautement spécialisés sur une catégorie de produits (huiles, épices, condiments, miel, compléments alimentaires pour sportifs, etc.).

Ils achètent leurs produits auprès de fabricants ou de grossistes pour être revendus au consommateur en remise directe.

— Les entreprises et commerces de détail de pain, de pâtisserie, qui ne fabriquent pas et dont les effectifs sont inférieurs à 10 salariés,

— Les commerces et les entreprises artisanales en alimentation spécialisée, ambulants ou exerçant leur activité sans emprise sur le domaine public, quel que soit leur effectif :

Ces commerçants et artisans se caractérisent par le fait qu'ils se déplacent en véhicules-magasins pour aller à la rencontre de leurs clients, et non l'inverse. Après l'exécution de leurs prestations, l'emplacement redevient libre de toute occupation. Ils existent sous plusieurs formes, notamment :

m Les pizzerias en véhicule-magasin, aménagé spécifiquement par des professionnels selon les normes en vigueur. Ils exercent leur métier tout au long de l'année. Ils confectionnent leur propre pâte à pizza, élaborent diverses garnitures uniquement à partir de produits frais et cuisent dans leur véhicule-camion, en présence de la clientèle. Les produits sont ensuite consommés sur place ou emportés par le client,

m Les Food-trucks, qui confectionnent sur place divers plats (crêpes, burgers, paëllas, cuisine du monde, etc.) élaborés uniquement à partir de produits de base, en présence de la clientèle. Les produits sont ensuite consommés sur place ou emportés par le client.

Le calcul des effectifs s'effectue conformément aux dispositions des articles L. 1111-2 et L. 1111-3 du Code du travail.

Sont exclus du champ de cette convention collective :

— Les entreprises et les commerces d'épicerie biologique non spécialisés à dominante alimentaire quel que soit l'effectif de l'entreprise qui ont pour code d'activité le 4729 Z,

— Les magasins populaires,

— Les entreprises relevant de la convention collective des coopératives de consommation,

— Les magasins dont l'activité principale est la confiserie, chocolaterie, biscuiterie.

À titre indicatif, les entreprises qui entrent dans le champ d'application de la présente convention relèvent, notamment des codes d'activités suivants :

— 4721 Z : Commerce de détail de fruits et légumes en magasin spécialisé,

— 4729 Z : Commerce de détail de produits laitiers et d'œufs, commerce de détail de produits d'épicerie, commerce de détail alimentaire divers café, thé, cacao et épices, à l'exclusion des commerces en produits biologiques à dominante alimentaire,

— 4781 Z : Commerce de détail alimentaire sur éventaies et marchés,

— 4725 Z : Commerce de détail de boissons en magasins spécialisés,

— 4724 Z : Entreprises et commerces de détail de pain, pâtisserie, s'ils ne fabriquent pas et dont les effectifs sont de moins de 10 salariés. Pour ces entreprises qui franchissent le seuil de 11 salariés, la convention reste applicable si l'effectif de 11 salariés n'a pas été atteint pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 années précédentes,

— 5610 C : Restauration de type rapide,

— 1071 B : Cuisson de produits de boulangerie,

— 1089 Z : Fabrication d'autres produits alimentaires n.c.a.

Relèvent également du champ d'application de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé, les salariés des gérants mandataires non-salariés des activités décrites ci-dessus.

Cette convention collective s'applique aux sièges sociaux des entreprises relevant du champ d'application défini ci-dessus. Ces entreprises ressortent notamment du code d'activité suivant : 8299 Z.

Article 2

Gestion des régimes et des dispositifs collectifs

Les Commissions Paritaires Permanentes de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) de la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé et de la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé conviennent d'étudier conjointement le devenir :

— Des régimes collectifs de protection sociale complémentaire (Prévoyance et complémentaire santé),

— Des dispositifs mis en place en matière de formation professionnelle, notamment les sept certificats de qualification professionnelle (CQP), à savoir :

m CQP Vendeur conseil Crémier-Fromager,

m CQP Vendeur conseil en produits biologiques,

m CQP Vendeur conseil primeur,

m CQP Vendeur conseil caviste,

m CQP Vendeur conseil en épicerie,

m CQP Employé de vente du commerce alimentaire de détail,

m CQP Manager d'unité commerciale du commerce alimentaire de détail.

— Le financement spécifique des dispositifs de formation par la mise en place d'une contribution conventionnelle des entreprises,

— Des règles de financement du dialogue social.

Ce travail sera réalisé dans l'intérêt des salariés et des entreprises des deux branches. Les décisions arrêtées seront formalisées par accord, avant l'entrée en vigueur du présent accord.

Article 3

Date d'application

Le présent accord et l'avenant relatif à la modification du champ d'application, de l'intitulé et à la mise à jour de la Convention collective Nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers, conclus et déposés aux mêmes dates, entreront en vigueur concomitamment le 1^{er} jour du mois suivant la publication simultanée des deux arrêtés d'extension au Journal officiel.

À cette date, la Convention Collective Nationale des métiers du Commerce de détail alimentaire spécialisé s'appliquera aux entreprises relevant du champ d'application défini à l'article 1 du Chapitre 1^{er} du présent accord.

Les régimes et dispositifs collectifs issus de la Convention Collective Nationale du Commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers, prévus à l'article 2 du chapitre 1^{er}, continueront à s'appliquer jusqu'à l'extension des accords collectifs les régissant, prévue concomitamment à l'extension du présent accord.

Article 4

Durée de la convention

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Article 5

Révision

Chaque partie signataire peut demander la révision de la présente convention et/ou de ses annexes, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Toute demande de révision devra être formulée par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée à chacune des parties signataires, accompagnée du texte des modifications conventionnelles proposées.

Un avenant portant révision de la présente convention pourra être conclu selon les dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail.

Les négociations devront s'engager le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la demande de révision.

Article 6

Dénunciation

La présente convention et ses annexes peuvent être dénoncées par l'une ou l'autre des parties signataires dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du Code du travail, en respectant un délai de préavis de trois mois.

La dénonciation est effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée à chaque partie signataire et donne lieu à dépôt conformément à l'article D. 2231-2 du Code du travail.

La dénonciation de la présente convention peut être partielle. Dans ce cas, elle doit concerner un titre complet, un avenant, une annexe ou tout autre ensemble de stipulations indivisibles.

À défaut de conclusion d'une convention collective nouvelle ou de renonciation à la dénonciation, la présente convention continue à produire effet pendant une durée de 2 ans à compter de l'expiration du délai de préavis.

Article 7

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

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

Article 8

Formalités de dépôt et publicité

La présente convention est déposée en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail, conformément à l'article D 2231-2 du Code du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 9

Extension

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension de la présente convention et de ses avenants s'il y a lieu, conformément aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Article 10

Adhésion

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement peuvent adhérer à la présente convention ultérieurement.

Cette adhésion est valable à partir du jour qui suit celui de la notification de l'adhésion aux signataires de la présente convention et du dépôt à la Direction Générale du Travail, conformément aux dispositions réglementaires prévues par les articles D. 2231-1 et suivants du code du travail.

Article 11

Diffusion de la convention collective

Conformément à l'article R. 2262-2 du Code du Travail, l'employeur, lié par la présente convention, doit en fournir

un exemplaire au comité social et économique, aux comités sociaux et économiques d'établissement ainsi qu'aux délégués syndicaux et aux salariés mandatés.

Il doit également mettre à disposition un exemplaire aux représentants de proximité lorsqu'ils existent.

Conformément aux articles R. 2262-1 et suivants du code du travail, les textes conventionnels sont diffusés et communiqués aux salariés.

Article 11 bis **Entreprises de moins de cinquante salariés**

Mod. par Avenant n° 1 26 mars 2021, étendu par arr. 17 sept. 2021, JO 23 déc., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel de l'accord du 12 janvier 2021 relatif à la création de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Saveurs Commerce ;

FNSCMF ;

2CP.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

CGT CSD.

En application de l'Article L 2261-23-1 du Code du travail, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés conviennent que le contenu de l'accord du 12 janvier 2021 ne justifie pas la mise en place de mesures particulières pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Cependant, certaines dispositions de ce texte prennent en compte les spécificités de ces entreprises en reprenant certaines dispositions légales et conventionnelles les concernant.

Chapitre 2 **Commissions paritaires nationales de la branche**

Article 12 **Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)**

Article 12-1 **Missions de la CPPNI**

La CPPNI a pour principales missions de :

- Représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics,
- Négocier au niveau de la branche les accords notamment dans les conditions visées au chapitre I du titre IV du Code du Travail,
- Établir son calendrier de négociations,
- Exercer un rôle de veille sur les conditions de Travail et l'emploi,
- Établir un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du Code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I^{er} et III du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} de la troisième partie, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées,
- Rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L 441-1 du code de l'organisation judiciaire. Cette demande d'avis peut également émaner, à titre individuel ou collectif, d'un salarié ou d'une entreprise relevant du champ d'application de la présente Convention Collective. Les modalités de saisine et d'instruction des demandes d'avis de la CPPNI pour sa compétence «interprétation» sont précisées dans le règlement intérieur prévu à l'article 12-5 de la présente convention.

La CPPNI assure également la mission de conciliation en cas de différend né de l'application de la Convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé que ce soit à titre collectif ou individuel. Enfin, elle exerce les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective et est destinataire, à ce titre, des accords d'entreprise ou d'établissement conclus pour la mise en œuvre d'une disposition législative.

La CPPNI se réunit a minima huit fois par an. Elle établit, lors d'une réunion plénière du dernier trimestre précédent l'année A, son calendrier de réunions en planifiant les négociations obligatoires et les thèmes identifiés comme

devant faire l'objet d'une négociation ou discussion. Cette planification constitue le socle de l'agenda social de la branche.

Article 12-2 **Composition de la CPPNI**

La CPPNI se compose de représentants désignés par les organisations professionnelles patronales représentatives dans la branche et les organisations syndicales représentatives de salariés de la branche qui forment ainsi le collège patronal et le collège salarié. Le nombre maximum de représentants pour chaque organisation est fixé à deux.

En cas d'absence de ses représentants, une organisation peut remettre son pouvoir à une autre organisation du même collège.

Les parties rappellent que les représentants mandatés par leur organisation syndicale de salariés au sein de la CPPNI et des sous-commissions paritaires créées par la branche bénéficient de la protection prévue par les dispositions légales applicables en cas de licenciement.

Article 12-3 **Règles de délibération**

Afin de respecter l'esprit du paritarisme, chaque organisation représentative dans la branche délibère, pour son collège, conformément aux règles définies par les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles dans le règlement intérieur de la CPPNI.

Ces dispositions s'appliquent à l'ensemble des instances paritaires de la branche.

Article 12-4 **Secrétariat et transmission des accords collectifs**

Le secrétariat de la CPPNI est assuré par la fédération Saveurs Commerce, sise au 97 boulevard Pereire - 75017 Paris, contact@saveurs-commerce.fr, 01 55 43 31 90.

Les accords d'entreprise sur la durée du travail, la répartition et l'aménagement des horaires, le repos quotidien et les jours fériés, les congés et le compte épargne-temps sont transmis au secrétariat de la CPPNI après suppression, par la partie la plus diligente, des noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Ce dernier informe les membres de la CPPNI de cette transmission.

Le secrétariat réceptionne les accords transmis par courrier postal ou électronique. Il transmet l'accord aux membres de la CPPNI selon les mêmes modalités.

Article 12-5 **Règlement intérieur de la CPPNI**

À l'issue de la conclusion du présent accord, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés détermineront dans un règlement intérieur les modalités de fonctionnement de la CPPNI.

Ce règlement intérieur pourra être modifié en tant que de besoin par la CPPNI.

Article 12 bis **Suivi des dispositions de la convention collective**

Mod. par Avenant n° 1 26 mars 2021, étendu par arr. 17 sept. 2021, JO 23 déc., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel de l'accord du 12 janvier 2021 relatif à la création de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Saveurs Commerce ;

FNSCMF ;

2CP.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFTD ;

CGT CSD.

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés ont pour objectif, d'assurer le suivi des conditions de mise en œuvre de l'accord du 12 janvier 2021 sur la base des éléments chiffrés et/ou des études ou rapports communiqués à la CPPNI ainsi que des travaux réalisés par l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Chaque année, la CPPNI examine les suites à donner à cet accord, notamment en cas d'évolution des dispositions légales et/ou réglementaires nécessitant des modifications ou des aménagements des dispositions conventionnelles.

Article 13

Commission de conciliation

La CPPNI réunie en mission de conciliation (CPPNIC) est compétente pour débattre de tout différend à caractère individuel ou collectif né de l'application de la Convention Collective Nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (après avis le cas échéant de la CPPNI dans sa compétence Interprétation) et qui n'aurait pu être réglé au niveau de l'entreprise.

Les compétences conférées à cette commission n'excluent en aucune façon les voies de recours directes auprès des instances judiciaires.

La commission est saisie par l'une quelconque des parties signataires et se réunit dans les trois mois suivant la date de saisine.

Les frais occasionnés par la participation des salariés désignés par les organisations syndicales (dans la limite de deux salariés par syndicat) sont indemnisés suivant le barème déterminé par la CPPNI dans le règlement intérieur.

Titre II

Liberté syndicale et institutions représentatives du personnel

Article 14

Libertés et droits syndicaux

L'observation des lois s'imposant à tous les citoyens, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés reconnaissent la liberté et le droit, pour chacun, d'adhérer ou d'appartenir ou non à un syndicat professionnel constitué en vertu des articles L. 2141-1 et suivants du Code du Travail.

Il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail.

L'exercice du droit syndical s'exerce conformément aux dispositions des articles L. 2141-1 et suivants du Code du Travail.

Article 15

Comité social et économique (CSE)

Dans chaque établissement occupant plus de dix salariés, il est mis en place un comité social et économique conformément aux dispositions des articles L. 2311-1 et suivants du code du travail.

Titre III

Contrat de travail

Article 16

Exclusivité du travail

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

Article 17

Recrutement

Conformément à l'article R. 4624-10 du Code du travail, tout travailleur bénéficie d'une visite d'information et de prévention, réalisée par l'un des professionnels de santé mentionnés au premier alinéa de l'article L. 4624-1 du Code du travail dans un délai qui n'excède pas trois mois à compter de la prise effective du poste.

Il est assuré au salarié dès l'embauche, au moins le salaire minimum conventionnel correspondant au niveau de classification qui lui a été fixé pour son emploi.

Le salarié reçoit notification par écrit de son emploi, de son niveau de classification, de sa rémunération et de la durée du travail servant de base au calcul de sa rémunération.

En outre, il est informé de la convention collective applicable dans l'entreprise ainsi que des régimes de complémentaire santé et prévoyance et de la caisse de retraite auxquels il est affilié.

Article 18

Période d'essai dans un contrat de travail à durée indéterminée

La période d'essai est fixée de date à date, à :

- Un mois pour les ouvriers et les employés,
- Deux mois pour les agents de maîtrise et les techniciens,
- Et trois mois pour les cadres.

Pendant cette période, les parties peuvent résilier le contrat de travail en respectant un délai de prévenance fixé par les articles L. 1221-25 et L. 1221-25 du Code du travail.

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

Article 19

Logement

Dans le cas où un employeur loge un salarié, cet avantage est lié au contrat de travail et figure expressément sur la lettre d'engagement.

Sauf clauses particulières, cet avantage cesse en cas de rupture du contrat. Toutefois, quelle que soit la cause de la rupture, un délai de prévenance d'un mois doit être observé par l'employeur.

Article 20

Remplacement

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

L'employeur peut ainsi affecter momentanément un salarié à une tâche différente de celle qu'il exerçait antérieurement, mais correspondant à sa qualification.

Sous réserve de l'accord du salarié, l'employeur peut également affecter momentanément un salarié à un travail correspondant à une qualification inférieure ou supérieure à son emploi habituel. Ce remplacement provisoire est formalisé par un avenant au contrat de travail du salarié remplaçant.

Lorsque cette mesure a pour effet d'affecter le salarié à un emploi de qualification supérieure, celui-ci reçoit, une indemnité complémentaire de salaire égale à la différence entre le salaire de cette qualification et celui de la qualification du salarié.

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

Article 21

Modification du contrat de travail

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

En cas de différend qui n'aurait pas pu être réglé au niveau de l'entreprise, le salarié comme l'employeur peuvent saisir la commission de conciliation de la CPPNI prévue à l'article 13 du présent accord.

La commission se réunit dans les trois mois suivant la date de sa saisine pour en débattre.

Article 22

Rupture du contrat de travail et préavis

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

Modes de rupture		
Qualification du salarié	Démission quelle que soit l'ancienneté	
	Licenciement jusqu'à 2 ans d'ancienneté	Licenciement au-delà de 2 ans d'ancienneté
Niveau : E1, E2, E3, E4, E5, E6, E7	1 mois	2 mois
Niveau : AM1 et AM2	2 mois	2 mois
Niveau : C1 et C2	3 mois	3 mois

Article 22-1

En cas de licenciement

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

Au cours de cet entretien, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant à l'entreprise, ou à défaut d'institution représentative du personnel par un conseiller inscrit sur une liste du département concerné qui est consultable en mairie ou à l'Inspection du Travail. À l'issue de l'entretien, si l'employeur décide de procéder au licenciement, il doit le notifier par écrit au salarié, par lettre recommandée avec accusé de réception, en précisant le motif de la rupture du contrat.

Pendant la période de préavis, le salarié est autorisé à s'absenter 2 heures par jour afin de chercher un nouvel emploi. Ces 2 heures sont prises un jour à la convenance de l'employeur et le jour suivant, à la convenance du salarié, mais si les parties sont d'accord, ces heures peuvent être cumulées. Ce droit cesse toutefois lorsque le salarié a trouvé un emploi.

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

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

Article 22-2

En cas de démission

Le salarié qui n'exécute pas son préavis, sauf accord entre les parties, peut être notamment condamné en justice à verser une indemnité compensatrice à l'employeur.

Article 22-3

En cas de licenciement ou en cas de démission

La partie ayant pris l'initiative de la rupture doit le signifier par lettre recommandée avec accusé de réception.

La date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du préavis.

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

Article 23

Indemnité de licenciement

Tout salarié licencié, en dehors des cas de faute grave ou lourde, ayant acquis 8 mois d'ancienneté ininterrompus au service de la même entreprise, reçoit une indemnité calculée conformément à l'article L. 1234-9 du Code du travail comme suit :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté, pour les années jusqu'à 10 ans,
- Et 1/3 de mois par année d'ancienneté pour les années au-delà de 10 ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte qu'au prorata temporis.

Article 24

Certificat de travail

À l'expiration du contrat de travail, il est remis à tout salarié, en main propre, un certificat de travail indiquant :

- Le nom, l'adresse et la raison sociale de l'employeur,
- Le nom, le prénom et l'adresse du salarié,
- La date d'entrée (période d'essai comprise),
- La date de sortie et fin de contrat,
- La nature du ou des emplois successivement occupés et les périodes pendant lesquelles le ou les emploi(s) ont été tenu(s),
- La mention de la portabilité des garanties complémentaires santé et prévoyance,
- Le lieu et la date de délivrance,
- La signature de l'employeur,
- Le cachet de l'entreprise comportant les mentions obligatoires.

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

Article 25

Départ à la retraite

Article 25-1

Date de départ volontaire à la retraite

Tout salarié peut quitter volontairement l'entreprise à partir de l'âge légal pour bénéficier du droit à une pension de retraite, sauf cas dérogatoires.

Article 25-2

Date de mise à la retraite

Le salarié peut être mis à la retraite par son employeur à partir de 70 ans.

Article 25-3

Préavis

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

Classification du salarié	Départ à la retraite	Mise à la retraite
Niveau : E1, E2, E3, E4, E5, E6, E7	1 mois	2 mois
<i>(Exclu de l'extension par arr. 17 sept. 2021, JO 23 déc.) Niveau : AM1 et AM2</i>	2 mois	2 mois
<i>(Exclu de l'extension par arr. 17 sept. 2021, JO 23 déc.) Niveau : C1 et C2</i>	3 mois	3 mois

Article 25-4

Indemnités de départ et de mise à la retraite

25-4-1

Départ à la retraite

S'il justifie de 2 ans au moins d'ancienneté dans l'entreprise, le salarié qui part volontairement à la retraite bénéficie d'une indemnité égale à 1/10 de mois par année de présence, sans qu'elle puisse dépasser un maximum de 3 mois de salaire.

25-4-2

Mise à la retraite

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

25-4-3

Salaire de référence

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

Article 26

Retraite complémentaire

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

— 6 % au 1^{er} janvier 1993.

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

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

L'organisme désigné par la profession pour la gestion de ce régime est l'AG2R La Mondiale - 14-16 boulevard Malesherbes - 75008 Paris.

Article 27

Obligations militaires

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

L'inobservation par le salarié de cette formalité préalable est susceptible d'entraîner la rupture du contrat de travail. Le personnel réintégré est replacé dans les conditions d'ancienneté qu'il avait acquises au moment de son départ.

L'employeur garde, toutefois, la faculté de licencier le salarié si intervient un licenciement collectif ou une suppression d'emploi affectant une catégorie à laquelle appartenait l'intéressé. Toutefois, la rupture du contrat de travail ne peut être notifiée, ni prendre effet pendant la période passée au service national, conformément à l'article L 3142-99 du Code du travail.

Dans ce cas, l'employeur doit, conformément à la législation, payer l'indemnité de préavis et, éventuellement, régler l'indemnité de congédiement à la libération du salarié de son service obligatoire.

Une priorité de réembauchage, valable durant une année, est réservée à tout salarié n'ayant pu être réemployé à l'expiration de son service national.

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

Titre IV

Durée du travail et repos

Article 28

Définition du travail effectif

La durée du travail, conformément à l'article L. 3121-1 du Code du Travail, s'entend comme période de travail effectif, c'est-à-dire le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Les heures d'équivalence ne s'assimilent pas à du travail effectif.

Article 29

Durée du travail

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

Le temps de repos quotidien doit être d'une durée de 11 heures consécutives, quel que soit le régime auquel sont soumis les salariés, dont les modalités sont définies dans les articles 29-1 et 29-2 du présent accord.

Article 29-1

Salariés soumis au régime des équivalences

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

Le rapport d'équivalence est fixé à 38 heures de présence par semaine pour 35 heures de travail effectif, toutes les heures de présence au travail jusqu'à la 38^{ème} heure incluse par semaine sont rémunérées au taux normal sans majoration.

Les heures supplémentaires se décomptent à la semaine civile (lundi 0 heure - dimanche 24 heures). Elles sont majorées de 25 % de la 39^{ème} à la 46^{ème} heure incluse et 50 % au-delà.

Article 29-2

Salariés non soumis au régime des équivalences

En ce qui concerne les salariés non assujettis au régime des équivalences, les heures supplémentaires se décomptent à la semaine civile au-delà de la durée légale fixée à 35 heures de travail effectif.

Article 29-3

Repos compensateur de remplacement

29-3-1

Principe

Après accord entre l'employeur et le salarié, le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par l'attri-

bution d'un repos compensateur de 125 % pour les heures dont le paiement aurait été majoré de 25 % et de 150 % pour celles dont le paiement aurait été majoré de 50 %.

29-3-2

Modalités d'attribution

Par dérogation aux règles fixées à l'article L. 3121-33 du Code du Travail (Termes exclus de l'extension par arr. 17 sept. 2021, JO 23 déc.), les modalités d'attribution de ce repos sont définies d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

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

Dans le cas de nécessités de service justifiées essentiellement par un surcroît d'activité, l'employeur peut décider le report du jour de congé choisi par le salarié, mais cette possibilité ne peut jouer qu'une seule fois. Le décompte des heures acquises au titre des repos compensateurs figure chaque mois sur la fiche de paye. Chaque jour de repos attribué est réputé correspondre au nombre d'heures que le salarié aurait effectué s'il avait travaillé ce jour-là.

Article 30

Aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine

Mod. par Accord 7 mai 2021, étendu par arr. 17 sept. 2021, JO 23 déc., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel de l'accord du 12 janvier 2021 relatif à la création de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Saveurs Commerce ;

FNSCMF ;

2CP.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

CGT CSD.

L'aménagement du temps de travail concerne l'ensemble des salariés y compris les cadres (à l'exception des cadres dirigeants tels que définis par la loi), qu'ils soient en contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée.

L'employeur peut mettre en place un aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine, conformément à l'article L. 3121-41 du code du travail.

Lorsqu'un aménagement du temps de travail est mis en place sur une période de référence supérieure à la semaine :

- La durée hebdomadaire de travail peut être supérieure à la durée légale de 35 heures en contrepartie de l'attribution de journées ou demi-journées de repos,
- Les heures supplémentaires sont décomptées à l'issue de cette période de référence,
- Cette période de référence ne peut excéder un an.

Article 30-1

Modalités de mise en œuvre

La mise en œuvre dans une entreprise ou dans un établissement de l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine est négociée afin d'aboutir à un accord collectif qui prévoit un régime adapté à la situation spécifique de l'entreprise ou de l'établissement.

Cependant, à défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine est mis en place par l'employeur, selon les modalités définies dans le présent accord, après information et consultation préalable du comité social et économique (CSE) s'il existe.

Les modalités de mise en œuvre de l'aménagement du temps de travail sont choisies librement par le chef d'entreprise, parmi celles prévues dans les dispositions du présent accord.

Dans le cadre de la mise en œuvre d'une des modalités d'aménagement du temps de travail ou du changement de cette modalité, le chef d'entreprise devra informer les salariés ainsi qu'informer et consulter préalablement le CSE s'il existe.

Article 30-2

Période de référence et heures supplémentaires

30-2-1

Si la période de référence est annuelle, les heures effectuées au-delà de 1607 heures sur l'année, journée de solidarité comprise, constituent des heures supplémentaires.

Un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir une limite annuelle inférieure à 1607 heures pour le décompte des heures supplémentaires.

30-2-2

Si la période de référence est inférieure à un an, les heures effectuées au-delà d'une durée hebdomadaire moyenne de 35 heures calculée sur la période de référence, constituent des heures supplémentaires.

30-2-3

Période de décompte de l'horaire

Afin de compenser les périodes de hausse d'activité et les périodes de baisse d'activité, l'horaire hebdomadaire de travail des salariés peut varier dans le cadre d'une période de 12 mois consécutifs.

Article 30-3

Limites de la durée du travail

Les limites de la durée du travail sont définies au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, dans la limite maximale de 10 heures par jour et 44 heures par semaine en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives, ou 48 heures sur 1 semaine quelconque.

Article 30-4

Programme indicatif et information des salariés sur la répartition de la durée du travail et des horaires de travail

Lorsque l'activité des salariés concernés le justifie, l'employeur fixe, après information et consultation du Comité Économique et Social (CSE), s'il existe, le calendrier prévisionnel collectif ou individualisé des variations d'horaires, sur une période de 12 mois ou sur une partie de cette période.

Ces calendriers doivent indiquer l'horaire prévisible de chaque période de l'année et préciser les périodes au cours desquelles, compte tenu de la charge de travail, l'horaire est susceptible de dépasser l'horaire légal hebdomadaire.

Dans l'hypothèse où les variations d'horaires sont programmées selon des calendriers individualisés, un document individuel de contrôle devra être tenu par l'employeur, afin de permettre le décompte de la durée effective du travail de chaque salarié.

D'autres modalités de décompte de cette durée effective du travail peuvent être définies par accord collectif d'entreprise ou d'établissement.

La programmation indicative des variations d'horaires est communiquée aux salariés concernés, au plus tard 7 jours ouvrés avant le début de la période sur laquelle l'horaire est calculé et doit être transmis à l'inspection du travail.

En cas d'impossibilité de respecter le calendrier de programmation en raison de la baisse d'activité, le recours à l'activité partielle pourra être déclenché selon les modalités prévues par les dispositions légales en vigueur.

Article 30-5

Conditions des changements de la durée du travail ou des horaires de travail

En cours de période de référence, les salariés concernés sont informés des changements de durée ou de leur horaire de travail, non prévus par la programmation indicative collective ou individuelle en respectant la procédure décrite à l'article 30-4 du présent accord.

Cependant, en cas de maladie d'un salarié, de baisse non prévisible de travail ou d'accroissement exceptionnel de travail, le délai de prévenance est ramené à 2 jours ouvrés.

Les heures qui auront été ainsi modifiées feront l'objet d'une majoration de 10 % qui peut être versée en salaire ou prise sous forme de repos.

Article 30-6

Lissage de la rémunération

Un salaire mensuel lissé correspondant au douzième du salaire de base du salarié est versé chaque mois aux salariés auxquels est appliqué l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine, indépendamment de la durée du travail accomplie au cours d'un mois donné.

30-7

Bilan en fin de période de référence

En fin de période de référence, 3 cas peuvent se présenter :

— La durée hebdomadaire moyenne de 35 heures de travail effectif est respectée. Les heures supplémentaires en période de haute activité ont compensé les heures manquantes résultant de période de basse activité. Le compte est soldé,

— Le salarié a réalisé sur la période concernée, un horaire moyen hebdomadaire supérieur à 35 heures de travail effectif ou a dépassé les limites prévues par le présent accord. Les heures excédentaires sont considérées comme heures supplémentaires et sont soit rémunérées, soit récupérées au cours du trimestre suivant avec les bonifications, les majorations et les repos compensateurs applicables aux heures supplémentaires,

— Le salarié a réalisé sur la période concernée un horaire moyen hebdomadaire inférieur à 35 heures de travail effectif. Le volume d'heures non effectué, sous réserve des dispositions relatives à l'activité partielle, est perdu pour l'entreprise, sans incidence sur la rémunération des salariés concernés.

30-8

Traitement des absences

En cas d'absence individuelle, les heures qui auraient dû être effectuées par le salarié ce jour-là seront comptabilisées pour l'appréciation du volume horaire total à effectuer sur la période de décompte, afin que l'absence du salarié ne le conduise pas à récupérer les heures perdues du fait de cette absence, à l'exception des cas où la législation autorise cette récupération.

En cas d'absences rémunérées, les jours d'absences seront indemnisés sur la base du salaire mensuel moyen.

En cas d'absences ne donnant pas lieu à rémunération ou indemnisation, la rémunération du salarié concerné est réduite proportionnellement à la durée de l'absence.

30-9

Cas des salariés ne travaillant pas toute la période de référence

Sauf clause contraire prévue dans le contrat de travail, les salariés entrant en cours de période suivent les horaires en vigueur dans l'entreprise.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de référence, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période de décompte de l'horaire, il sera procédé à une régularisation selon les modalités prévues à l'article 30-7 du présent accord, au prorata de la période de travail effectuée.

En cas d'absences ne donnant pas lieu à rémunération ou indemnisation, la rémunération du salarié concerné est réduite proportionnellement à la durée de l'absence.

En cas de rupture du contrat de travail, la rémunération sera régularisée sur la base des heures effectivement travaillées. Ainsi, sauf en cas de licenciement pour motif économique, la rémunération ne correspondant pas à du temps de travail effectif sera prélevée sur le solde de tout compte.

Les heures excédentaires par rapport à l'horaire moyen de travail seront indemnisées au salarié avec les majorations applicables aux heures supplémentaires.

Article 30-10

Heures excédant la période de décompte

Le contingent annuel d'heures supplémentaires, dans le cas d'aménagement du temps de travail supérieur à la semaine, est fixé conformément à 180 heures.

Les heures excédentaires par rapport à l'horaire moyen de travail seront indemnisées au salarié avec les majorations applicables aux heures supplémentaires.

Article 30-11

Contrôle de la durée du travail

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

Lorsque des salariés sont occupés sur la base d'un horaire nominatif et individuel, la durée du travail de chaque intéressé est décomptée :

— Quotidiennement, par tous moyens d'enregistrement (badgeuse, pointeuse, document émarginé par chaque salarié et par le chef d'entreprise hebdomadairement ou mensuellement), des heures de début et de fin de chaque période de travail ou par le relevé du nombre d'heures de travail accomplies,

— Chaque semaine, par récapitulation, selon tous moyens, du nombre d'heures de travail accomplies.

— En tout état de cause, un relevé des repos pris et restant à prendre sur la période est communiqué chaque mois, aux salariés, sur le bulletin de paye ou sur un document annexe.

Au titre de l'article D. 3171-14 du code du travail, les salariés peuvent obtenir une copie des documents de décompte et demander toutes les rectifications utiles. Un exemplaire est tenu à la disposition de l'inspection du travail.

Avant la mise en place de ces moyens d'enregistrement, l'employeur s'assure que ces derniers sont conformes au règlement général sur la protection des données (RGPD) et au traitement des données personnelles des salariés mis

en place par l'entreprise.

Article 30-12

Application

Les parties s'engagent à examiner ensemble les moyens qui permettent de poursuivre dans la voie de la réduction des équivalences.

Article 30-13

Temps de travail des cadres

Article 30-13-1

Catégories de salariés cadres

a) Les cadres dirigeants

Les cadres dirigeants tels que définis à l'article L. 3111-2 du Code du Travail sont exclus des dispositions du présent accord.

b) Les cadres intégrés

Les cadres intégrés sont soumis à l'horaire collectif de l'entreprise et se voient donc appliquer les modalités d'organisation du temps de travail du présent accord.

c) Les cadres autonomes

Il s'agit des cadres de niveaux C1 et C2, visés par la Convention Collective pour lesquels la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur emploi du temps.

Article 30-13-2

Modalités d'aménagement du temps de travail des cadres autonomes

Pour ces cadres définis à l'article 30-13-1 c du présent accord, il est possible de conclure des conventions de forfait annuel en jours, à condition que le salarié l'ait accepté par la signature d'une convention individuelle de forfait en jours dans son contrat de travail ou par avenant à son contrat de travail.

Conformément à l'article L. 3121-64 du code du travail, cette convention précise les modalités d'aménagement du temps de travail, notamment la période de référence, le nombre de jours compris dans le forfait et la rémunération annuelle correspondant.

Article 30-13-2-1

Période de référence

Le décompte des jours ou demi-journées travaillées est réalisé sur une période de référence annuelle qui s'entend du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année N ou de toute autre période de douze mois consécutifs décidée par l'employeur et le salarié.

Article 30-13-2-2

Nombre de jours travaillés

a) Le nombre de jours travaillés pour cette catégorie de personnels est limité à 218 jours par an, journée de solidarité comprise.

b) En cas de dépassement de ce plafond, le cadre doit bénéficier au cours du premier trimestre de l'année suivante d'un nombre de jours de repos égal au dépassement constaté.

Le plafond annuel de jours de l'année considérée est alors réduit d'autant.

c) Tout salarié en forfait jours sur l'année doit obligatoirement respecter les dispositions suivantes :

— La durée journalière maximale de travail effectif est de 10 heures ; en cas de surcharge exceptionnelle de travail, elle sera au maximum de 12 heures.

— En tout état de cause, les règles relatives au repos quotidien, prévues à l'article L. 3131-1 du Code du Travail et les règles relatives au repos hebdomadaire, prévues à l'article L. 3132-2 du Code du Travail, s'appliquent.

Article 30-13-2-3

Jours non travaillés (JNT)

L'organisation du temps de travail génère au cours de chaque période annuelle de décompte, l'attribution d'un nombre de jours non travaillés (JNT).

Le nombre de jours non travaillés (JNT), soit 10 JNT, seront pris d'un commun accord, par journée ou demi-journée (matinée ou après-midi), en tenant compte des besoins et des impératifs de fonctionnement propres à l'entreprise.

À défaut, les JNT seront pris pour moitié au choix du salarié et pour moitié au choix de l'employeur avec obligation

de respecter un délai de prévenance de 15 jours.

Afin de garantir aux salariés concernés l'effectivité des temps de repos ainsi que le respect de leur vie personnelle et familiale, l'ensemble des jours non travaillés (JNT) devra être pris sur la période de référence. À défaut, le report des JNT sur l'année suivante ne sera pas accordé, à l'exception des cas légaux de report obligatoires.

Article 30-13-2-4 **Rémunération**

La rémunération mensuelle des salariés est forfaitaire, elle est la contrepartie de l'exercice de leur mission.

Celle-ci est donc indépendante du nombre d'heures de travail effectif accompli durant la période de paye considérée.

Chaque salarié percevra une rémunération annuelle au moins égale au minimum conventionnel calculé à l'année et correspondant à la qualification conventionnelle du salarié.

Le bulletin de paye fera apparaître le nombre de jours fixés dans la convention individuelle de forfait en jours sur l'année ainsi que la rémunération mensuelle prévue.

Article 30-13-2-5 **Impact des absences, des arrivées et départs en cours de période**

a) Traitement des absences

Chaque journée d'absence non rémunérée donne lieu à une retenue proportionnelle sur le montant mensuel de la rémunération.

Cette retenue est calculée sur la base du salaire journalier correspondant au salaire annuel divisé par le nombre de jours de travail, fixé par la convention individuelle de forfait, augmenté des congés payés et des jours fériés chômés.

Les absences ne donnent pas lieu à récupération et sont de nature à réduire le droit à repos supplémentaire (JNT) résultant de l'application du forfait dans les proportions suivantes :

Toute période d'absence de 21 jours ouvrés consécutifs, ou non, entraîne une réduction du nombre de jours non travaillés (JNT) à hauteur d'une journée pour un forfait de 218 jours, journée de solidarité comprise.

Cette réduction est proratisée en fonction du nombre de jours fixé au forfait s'il est inférieur à 218 jours, journée de solidarité comprise.

b) Traitement des arrivées ou des départs en cours de période de référence

En cas d'arrivée ou de départ du salarié en cours d'année, le nombre de jours travaillés est établi au prorata de la durée de présence du salarié dans l'entreprise, au cours de l'année de référence. Ce nombre est arrondi à l'unité supérieure, s'il y a lieu.

En cas de départ du salarié au cours de la période de référence, le nombre de jours à effectuer jusqu'au départ effectif est évalué en prenant en compte le nombre de jours de congés acquis et pris. Le nombre de jours de repos sera établi au prorata de la période courant du 1^{er} janvier jusqu'à la date de fin de contrat.

Il sera procédé à une régularisation dans le cadre du solde de tout compte, en prenant en compte le nombre de jours réellement travaillés (ou assimilés) à ceux payés. Si le compte du salarié est créditeur, une retenue, correspondant au trop perçu, pourra être effectuée sur la dernière paye dans les limites autorisées par le Code du travail. Le solde devra être remboursé mensuellement par le salarié. Si le compte est débiteur, un rappel de salaire lui sera versé.

Dans le cas d'arrivée ou de départ en cours de mois, la rémunération mensuelle brute de base du salarié concerné sera calculée au prorata de son temps de présence durant le mois d'arrivée ou de départ.

Article 30-13-2-6 **Entretien annuel**

Au terme de chaque période de référence, un entretien est organisé entre l'employeur et le salarié ayant conclu une convention individuelle de forfait jours.

À l'occasion de cet entretien, qui pourra avoir lieu indépendamment ou en même temps que les autres entretiens existants dans l'entreprise, l'employeur examine avec le salarié les points suivants :

- Sa charge de travail,
- L'amplitude de ses journées travaillées,
- La répartition dans le temps de sa charge de travail,
- L'organisation du travail dans l'entreprise,
- L'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale,
- Sa rémunération,
- Les incidences des technologies de communication,

— Le suivi de la prise des JNT et des congés.

Article 30-13-2-7

Entretien à la demande du salarié et mesures d'alerte

En complément de l'entretien prévu à l'article 30-13-2-6 du présent accord, afin de garantir le droit à la santé et au repos des salariés, ces derniers doivent informer sans délai l'entreprise en cas de surcharge anormale de travail et de difficulté inhabituelle portant sur des aspects d'organisation et de charge de travail.

Les salariés concernés ont également la possibilité de solliciter, à tout moment, un entretien pour :

— Exprimer les difficultés rencontrées dans l'organisation de leur travail,

— Échanger avec l'employeur sur leur charge de travail et les causes pouvant expliquer celle-ci.

À cet effet, l'employeur définit avec le salarié un ajustement de l'organisation de la charge de travail et de l'emploi du temps du salarié et prend les mesures permettant le rétablissement d'une durée raisonnable du travail.

Cet entretien ayant vocation à prévenir le renouvellement d'une situation similaire, un compte rendu sera établi pour consigner les causes identifiées de la surcharge de travail et les mesures décidées afin d'y remédier.

Article 30-13-2-8

Modalités de contrôle, d'évaluation et de suivi régulier de la charge de travail

Afin de garantir l'effectivité des temps de repos et de congé ainsi que le respect de la vie personnelle et familiale des salariés, ce forfait en jours sur l'année s'accompagne de modalités de contrôle.

Les salariés concernés doivent remplir, une fois par mois, un document récapitulant le nombre et la date des jours ou demi-journées déjà travaillés, le nombre de jours ou de demi-journées de repos pris et ceux restant à prendre. Ce document, signé par le salarié et par l'employeur, est conservé par ce dernier pendant 3 ans et reste à la disposition de l'inspecteur du travail.

Avec le dernier bulletin de paye de chaque trimestre, un document annexe est joint, récapitulant les documents de contrôle.

En outre, l'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du salarié. À cet effet, selon les modalités prévues dans le présent accord, l'employeur et le salarié communiquent périodiquement sur la charge de travail du salarié, sur l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, sur sa rémunération ainsi que sur l'organisation du travail dans l'entreprise.

Article 30-13-2-9

Modalités d'exercice du droit à la déconnexion

Afin de garantir un équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée des salariés et par là-même assurer une protection de leur santé, il est nécessaire que la charge de travail confiée par l'entreprise et que l'organisation par les salariés de leur emploi du temps soient réalisées dans des limites raisonnables.

a) Équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale

L'utilisation des outils de communication mis à la disposition des salariés bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année doit respecter leur vie personnelle et familiale.

À ce titre, les salariés concernés bénéficient d'un droit à la déconnexion pendant les périodes de repos quotidiens, hebdomadaires, pendant leurs congés et durant l'ensemble des périodes de suspension de leur contrat de travail.

Ce droit à la déconnexion consiste à éteindre et/ou désactiver, en dehors des heures habituelles de travail, les outils de communication mis à leur disposition (le téléphone portable, l'ordinateur portable et la messagerie électronique professionnelle).

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives rappellent que le respect de l'organisation de cette déconnexion, son effectivité et son efficacité nécessitent :

— L'implication de chacun,

— L'exemplarité de la part de l'entreprise et des salariés dans l'utilisation des outils de communication, essentielle pour promouvoir les bonnes pratiques,

— Et l'adhésion de tous.

b) Contrôle de l'effectivité du droit à la déconnexion

Sans attendre la tenue de l'entretien annuel, compte tenu des principes sur le droit à la déconnexion édictés dans le présent accord, si un salarié estimait que sa charge de travail ou son amplitude de travail pourrait l'amener à ne pas respecter les règles applicables en matière de durées maximales de travail ou de repos minimum, il devrait alerter, sans délai l'employeur selon les modalités définies à l'article 30-13-2-7 du présent accord.

Article 30-13-2-10

Visite médicale de prévention

Les salariés visés par une convention individuelle de forfait en jours sur l'année ont également la possibilité de solliciter une visite médicale distincte.

Cette visite médicale devra alors porter sur la prévention des risques du recours à cet aménagement du temps de travail ainsi que sur la santé physique et morale des salariés.

Article 31

Contingent annuel d'heures supplémentaires

Mod. par Accord 7 mai 2021, étendu par arr. 17 sept. 2021, JO 23 déc., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel de l'accord du 12 janvier 2021 relatif à la création de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Saveurs Commerce ;

FNSCMF ;

2CP.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

CGT CSD.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires que l'employeur est autorisé à faire effectuer sans autorisation de l'inspecteur du travail est fixé à 180 heures. Lorsque leur paiement est remplacé en totalité par un repos compensateur, les heures supplémentaires ne s'imputent pas sur le contingent annuel.

Conformément à la loi, les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel ouvrent droit, en plus du paiement des heures aux taux majoré ou du repos compensateur de remplacement, à une contrepartie obligatoire en repos, dont la durée est fixée par l'article L. 3121-38 du Code du Travail.

Les modalités de prise de la contrepartie obligatoire en repos sont fixées par l'article D. 3121-18 et suivants du Code du Travail.

Article 32

Repos hebdomadaire

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

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

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

Article 33

Jours fériés

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

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

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

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

Article 34

1^{er} mai

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

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

Article 35

Travail des jeunes

L'emploi des jeunes salariés, apprentis ou stagiaires de moins de 18 ans est réglementé notamment par les articles L. 3161-1, L. 3162-1 et suivants, L. 3164-1 et L. 6222-24 du Code du travail.

Il est notamment précisé que la durée du travail effectif des jeunes salariés, apprentis ou stagiaires ne peut être supérieure, temps de formation compris à :

m 35 heures par semaine et 8 heures par jour,

m Et 35 heures par semaine et 7 heures par jour pour les jeunes de moins de 16 ans travaillant pendant les vacances scolaires.

Toutefois, des dérogations peuvent être accordées par l'inspecteur du travail dans la limite de cinq heures par semaine et après avis conforme du médecin du travail ou du médecin chargé du suivi médical de l'élève.

La durée du travail des intéressés ne peut en aucun cas être supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale du travail des adultes employés dans l'établissement.

Aucune période de travail effectif ininterrompue ne peut excéder, pour les jeunes travailleurs, une durée maximale de quatre heures et demie. Lorsque le temps de travail quotidien est supérieur à quatre heures et demie, les jeunes travailleurs bénéficient d'un temps de pause d'au moins trente minutes consécutives.

Le repos quotidien est d'au moins 12 heures consécutives et 14 heures consécutives si le jeune a moins de 16 ans.

Article 36

Travail à temps partiel

Mod. par Accord 7 mai 2021, étendu par arr. 17 sept. 2021, JO 23 déc., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel de l'accord du 12 janvier 2021 relatif à la création de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Saveurs Commerce ;

FNSCMF ;

2CP.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

CGT CSD.

Article 36-1

Généralités

Le temps partiel s'apprécie dans le cadre de la semaine, du mois ou de l'année au regard de la durée légale, conventionnelle ou de celle pratiquée dans l'entreprise ou l'établissement, si ces durées lui sont inférieures.

Sont considérés comme travaillant à temps partiel, les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale ou conventionnelle du travail. Ces derniers bénéficient des mêmes droits légaux et conventionnels que les salariés à temps complet.

Article 36-1-1

Contrat de travail ou avenant écrit

Le contrat de travail à temps partiel doit être impérativement faire l'objet d'un contrat de travail écrit ou d'un avenant, conforme à l'article L. 3123-6 du Code du travail qui mentionne notamment :

- La qualification du ou de la salarié(e),
- Les éléments de la rémunération,
- La durée hebdomadaire ou mensuelle du travail, lorsque la durée du travail est répartie à la semaine ou au mois,
- Les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée seront communiqués par écrit au ou à la salarié(e),
- Les cas dans lesquels une modification de la répartition des horaires peut avoir lieu et la nature de cette modification,
- Les conditions de recours aux heures complémentaires ainsi que leur nombre maximum,
- La convention collective appliquée dans l'entreprise.

Le contrat ou l'avenant doit, également, préciser la répartition de la durée de travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.

Article 36-1-2
Rémunération des salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel seront traités selon les principes relatifs à la rémunération des salariés à temps plein dans le respect des règles de proportionnalité.

Article 36-1-3
Égalité de traitement

En application de l'article L. 3123-5 du Code du travail, les salariés employés à temps partiel bénéficient des mêmes droits que ceux reconnus aux salariés travaillant à temps complet.

Article 36-2
Durée hebdomadaire de travail des salariés à temps partiel

Article 36-2-1
Durée minimale hebdomadaire

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-27 du Code du travail, la durée minimale de travail des salariés à temps partiel est fixée à 24 heures par semaine, ou l'équivalent mensuel ou l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif pris en application de l'article L. 3121-44 du Code du travail.

Article 36-2-2
Dérogations à la durée minimale

Une durée contractuelle inférieure à la durée minimale prévue à l'article 36-2-1 du présent accord peut, par exception, et conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, être convenue dans les cas suivants :

- Sur demande écrite et motivée des salariés lorsqu'ils ont à faire face à des contraintes personnelles, ou pour leur permettre un cumul d'activités afin d'atteindre au moins la durée minimale légale,
- Pour les étudiants âgés de moins de 26 ans titulaires de la carte d'étudiant ou d'un certificat de scolarité en cours de validité à la date d'effet du contrat. Dans ce cas, la durée du travail doit être compatible avec la poursuite des études,
- Pour les contrats de travail conclus dans le cadre de remplacements de salariés absents,
- Et pour les contrats de travail d'une durée au plus égale à 7 jours.

Article 36-3
Période d'interruption au cours de la même journée

Au cours d'une même journée, les horaires d'un ou d'une salarié(e) à temps partiel ne doivent comporter qu'une interruption d'activité qui ne peut être supérieure à 2 heures. Néanmoins, une interruption au maximum de 4 heures est possible si elle est justifiée par la fermeture quotidienne du point de vente.

En cas d'interruption d'activité supérieure à 2 heures, l'employeur doit prévoir une contrepartie sous forme d'une indemnité forfaitaire par heure de dépassement, correspondant à 0,46 euros (depuis le 1^{er} novembre 2001).

Cependant, l'employeur doit garantir une période minimale de travail continu de 3 heures par jour.

Article 36-4
Heures complémentaires

Dans le contrat de travail, l'employeur peut prévoir la possibilité de recourir à des heures complémentaires. Toutefois, le nombre de ces heures ne peut excéder le tiers de la durée prévue dans le contrat de travail.

Le recours à ces heures complémentaires n'est possible que si le contrat de travail ou l'avenant :

- Mentionne expressément la possibilité de recourir à ces heures,
- Et fixe le nombre maximum d'heures complémentaires pouvant être réalisées par le ou la salarié(e).

Ces heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée à un niveau égal ou supérieur à celui de la durée de travail légale ou conventionnelle.

Ces heures complémentaires sont majorées conformément aux dispositions légales en vigueur, à savoir :

- 10 % pour les heures effectuées dans la limite d'un dixième de la durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle prévue dans le contrat de travail,
- 25 % pour les heures complémentaires effectuées au-delà.

Ces heures et leurs majorations doivent être payées.

L'employeur doit respecter au minimum 3 jours ouvrés pour informer le ou la salarié(e) qu'il ou qu'elle effectuera des heures complémentaires au-delà des limites fixées par le contrat. Dans le cas contraire, le salarié peut refuser sans que ce soit un motif de licenciement. Sans que ce soit un motif de licenciement.

Article 36-5

Modification de la répartition des horaires

L'employeur peut prévoir dans le contrat de travail une clause précisant dans quelle mesure l'horaire du ou de la salarié(e) peut varier, mais également les cas pour lesquels il entend recourir à cette possibilité.

En dehors de ces modalités prévues dans le contrat de travail, le ou la salarié(e) peut refuser une modification de la répartition des horaires.

Pour modifier la répartition des horaires, l'employeur doit respecter un délai de prévenance de 7 jours ouvrés.

Ce délai de prévenance peut être ramené à 3 jours ouvrés en cas de maladie d'un ou d'une salarié(e), de baisse non prévisible de travail ou d'accroissement de travail. En contrepartie, le ou la salarié(e) a droit à une majoration de 10 % soit en argent, soit en temps.

Article 36-6

Temps partiel aménagé sur une période supérieure à la semaine

Conformément à l'article L. 3121-41 du code du travail et aux modalités définies à l'article 30 du présent accord, l'employeur peut mettre en place un aménagement du temps partiel sur une période supérieure à la semaine selon les dispositions suivantes.

Le temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année permet à l'entreprise de s'adapter, dans certaines limites, aux variations de l'activité et aux fluctuations de la clientèle.

Il peut s'appliquer à tous les salariés concernés.

Avec l'accord express du ou de la salarié(e), les entreprises ou établissements peuvent faire varier la durée du travail hebdomadaire ou mensuelle fixée dans le contrat de travail à temps partiel sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.

L'employeur peut aménager :

— L'horaire hebdomadaire des salariés à temps partiel de plus ou moins un tiers, à condition de leur garantir une durée hebdomadaire d'au minimum 24 heures par semaine,

— L'horaire mensuel de plus ou moins un tiers à condition de garantir aux salariés au minimum 104 heures par mois.

En outre, l'employeur doit garantir au minimum 3 heures de travail pendant les jours travaillés.

Article 36-7

Priorité d'accès aux emplois à temps complet ou d'une durée hebdomadaire supérieure

Les salariés à temps partiel, qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet, ou accroître leur temps de travail dans le magasin ou sur le site sur lequel ils sont affectés, bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'un emploi de la même catégorie professionnelle ou un emploi équivalent.

Les salariés à temps partiel pourront bénéficier d'un emploi à temps complet non équivalent, sous réserve que le ou la salarié(e) remplisse les conditions de qualification ou de compétences requises.

Les salariés qui souhaitent bénéficier de cette priorité en informent leur employeur par écrit, soit par lettre recommandée avec accusé de réception, soit par simple lettre remise en main propre contre décharge.

L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants avant que ceux-ci ne soient ouverts à candidature externe.

Le salarié a 7 jours francs pour répondre à son employeur.

Si plusieurs salariés ont fait valoir cette priorité pour le même poste, il appartient à l'employeur de leur communiquer les critères objectifs qu'il a pris en considération pour déterminer ses choix ; le niveau de compétence du ou de la salarié(e) étant le critère essentiel.

Article 36-9

Information des représentants du personnel

Le CSE s'il existe est informé, une fois par an, sur la politique de l'entreprise à l'égard de l'emploi des salariés à temps partiel et ses perspectives d'évolution.

À cet effet, dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, l'employeur remet au CSE, un bilan sur le travail à temps partiel portant notamment sur le nombre, le sexe et la qualification des salariés concernés, le nombre de demandes individuelles de dérogation à la durée minimale prévues par l'article L. 3123-16 du Code du travail ainsi que les horaires de travail à temps partiel pratiqués.

Article 36-10

Heures de délégation

Conformément à l'article L. 3123-29 du Code du travail, les heures de délégation des salariés à temps partiel sont identiques à celles des salariés à temps complet.

Toutefois, le temps de travail mensuel ne peut être réduit de plus d'un tiers par l'utilisation du crédit d'heures auquel ils peuvent prétendre pour l'exercice de leurs mandats. Le solde éventuel peut être utilisé en dehors des horaires de travail.

Article 37

Compte épargne temps (CET)

(Art. abrogé par Accord 16 sept. 2024, non étendu)

Conformément à la législation en vigueur, tout salarié peut cumuler des droits à congés et repos rémunérés sur le compte épargne temps afin d'indemniser en tout ou en partie un congé. L'ouverture de ce compte résulte d'une démarche strictement volontaire du salarié, sans condition d'ancienneté et suppose l'accord de l'employeur.

Cette possibilité sera opérationnelle lorsque le compte épargne temps sera géré au niveau de la branche par un fonds paritaire que les Partenaires Sociaux envisagent de mettre en place.

Le congé devra être pris dans un délai de 5 ans (ou 10 ans pour les parents d'enfant âgé de moins de 16 ans, ou pour les personnes ayant un parent dépendant ou âgé de 75 ans) à compter du jour où le salarié a accumulé dans le CET un nombre de jour égal à la durée minimale qui est de 2 mois.

Article 37-1

Alimentation du compte épargne temps

Le compte épargne temps est alimenté dans les conditions prévues aux articles L. 3151-2 et L. 3152-1 du Code du Travail.

Cependant, le report des congés payés est limité à 6 jours par an. Il en est de même pour les jours de repos issus de la réduction du temps de travail (RTT).

Article 37-2

Indemnisation des congés

Les jours de congés que le salarié a accumulés sur le CET sont indemnisés en fonction du salaire horaire de base du salarié en vigueur au moment de la prise de congés.

Article 37-3

Utilisation du compte épargne temps

L'autorisation d'utilisation du CET sera automatiquement accordée, sous la seule réserve du respect d'un délai de prévenance, lié à la durée du congé souhaité tel que prévu par le Code du Travail ou la Convention Collective.

À défaut de précision dans le Code du Travail et la Convention Collective, le délai de prévenance est de :

- 1 mois pour un congé ne dépassant pas 2 semaines,
- Sinon de 3 mois pour un congé d'une durée supérieure,
- Sauf accord plus favorable de l'employeur.

En cas de demande d'un congé qui perturberait le fonctionnement de l'entreprise, l'employeur peut demander que ce congé soit reporté dans le temps dans la limite de 3 mois.

Article 37-4

Gestion du compte épargne temps

L'employeur doit faire mentionner sur le bulletin de paye ou sur un document annexe remis au salarié :

- Le nom du congé indemnisé,
- Les droits utilisés au titre du mois considéré,
- Le montant de l'indemnité correspondante.

L'employeur peut opter pour une gestion du compte épargne temps en heures ou en jours.

Article 37-5

Statut du salarié en congé

Article 37-5-1

Retour anticipé du salarié

Le salarié ne pourra réintégrer l'entreprise de façon anticipée qu'avec le consentement de l'employeur.

Article 37-5-2
À l'issue du congé

Le salarié doit retrouver son emploi ou un emploi similaire à rémunération équivalente.

Article 37-6
Cessation du CET

Article 37-6-1
Rupture du contrat

En cas de rupture du contrat de travail, le salarié perçoit une indemnité compensatrice d'un montant correspondant aux droits acquis dans le cadre du CET.

L'indemnité est égale au produit du nombre d'heures inscrites au CET par le salaire horaire de base du salarié, en vigueur au moment de la rupture du contrat de travail.

Article 37-6-2
Renonciation du salarié à son CET

Le salarié peut renoncer au CET dans les mêmes cas que ceux qui autorisent le déblocage anticipé des droits au titre du régime légal de participation prévus à l'article R. 3324-21-1 du Code du Travail.

La renonciation est notifiée par écrit à l'employeur avec un délai de prévenance de 3 mois.

Article 37-6-3
Modifications de la situation juridique de l'employeur visés à L. 1224-1 du Code du Travail

La transmission du CET, annexe au contrat de travail, est automatique dans les cas de modifications de la situation juridique de l'employeur visé par l'article L. 1224-1 du Code du Travail.

Article 38
Co-investissement formation

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés reconnaissent un droit à la formation pour chaque salarié. Le chef d'entreprise est tenu d'adapter les compétences de ses salariés à l'évolution de leurs emplois. Le temps de formation passé dans ce cadre est assimilé à du travail effectif.

En revanche, lorsque les formations permettent le développement des compétences personnelles du salarié sans lien direct avec l'emploi occupé, la formation peut se dérouler en dehors du temps de travail, dans le cadre du co-investissement avec l'accord du salarié.

L'entreprise organise et finance la formation.

Un tel système permet de partager l'effort de formation entre le salarié et l'employeur.

Les jours de repos liés à la réduction du temps de travail, dans la limite de 10 par an, peuvent être utilisés pour cette formation.

Un livret de formation est émargé par le salarié à l'occasion de chaque session de formation et remis au salarié à la fin de son contrat de travail.

Titre V
Congés payés

Article 39
Congés payés annuels

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

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

Sont notamment considérées comme périodes effectives de travail pour le droit aux congés, sous réserve des dispositions légales :

- Les périodes de suspension du contrat de travail des femmes en état de grossesse prévues aux articles L. 1225-1 et suivants du Code du Travail,
- Les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour accident du travail ou maladie professionnelle,
- Les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque,

— Les congés de formation économique, sociale et syndicale prévus à l'article L. 2145-5 et suivants du Code du Travail.

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

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

Article 40

Ordre des départs en congés payés

À défaut de stipulations résultant d'un accord collectif d'entreprise, d'établissement ou d'usages, les départs en congés sont établis par l'employeur, après avis du Comité social et économique (CSE) s'il existe et portés à la connaissance du personnel par affichage aussitôt que possible et, au plus tard, le 1^{er} avril. Sont aussi précisés, soit la fermeture de l'entreprise, soit les congés par roulement.

Cet ordre est établi en tenant compte, dans toute la mesure du possible, des désirs exprimés par les intéressés, et spécialement :

- De leur situation de famille, notamment des possibilités de congé, dans le secteur privé ou la fonction publique, du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité,
- De la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie,
- De la durée de leur ancienneté chez l'employeur,
- Le cas échéant, de leur activité chez un ou plusieurs autres employeurs.

L'employeur doit notamment s'efforcer de favoriser le départ en congé, à la même date, des membres d'une famille vivant sous le même toit.

Les conjoints et les partenaires liés par un PACS travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

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

Article 41

Congés autorisés pour circonstances de famille

41-1

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

- Pour le mariage ou le PACS du salarié : 4 jours ouvrés
- Pour le mariage du frère ou de la sœur du salarié : 1 jour ouvré
- Pour le mariage d'un enfant du conjoint, concubin, ou partenaire lié par un PACS du salarié : 1 jour ouvré
- Pour le mariage des descendants du salarié : 1 jour ouvré en cas d'ancienneté du salarié de moins de 6 mois et 2 jours ouvrés au-delà
- Pour chaque naissance survenue dans le foyer du salarié : 3 jours ouvrés
- Pour l'arrivée d'un enfant dans le foyer du salarié placé en vue de son adoption : 3 jours ouvrés.

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

- Pour le décès d'un enfant à charge ou non du salarié, 5 jours ouvrés ou :

m 7 jours ouvrés lorsque l'enfant est âgé de moins de 25 ans,

m 7 jours ouvrés, quel que soit son âge, si l'enfant décédé était lui-même parent,

m 7 jours ouvrés en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié,

Le salarié informe l'employeur vingt-quatre heures au moins avant le début de chaque période d'absence.

m En cas de décès de son enfant âgé de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente, le salarié a droit, sur justification, à un congé de deuil de huit jours.

- Pour le décès du conjoint, du partenaire lié par un PACS ou concubin du salarié : 3 jours ouvrés,
- Pour le décès du père, de la mère du salarié : 3 jours ouvrés,
- Pour le décès du beau-père, de la belle-mère du salarié : 3 jours ouvrés,

- Pour le décès du frère, de la sœur, du demi-frère ou de la demi-sœur du salarié : 3 jours ouvrés,
 - Pour le décès du beau-frère, de la belle-sœur du salarié : 1 jour ouvré,
 - Pour le décès du beau-fils ou de la belle-fille du salarié : 1 jour ouvré,
 - Pour le décès d'un petit-enfant du salarié : 1 jour ouvré,
 - Pour le décès d'un grand-parent du salarié, du conjoint, du partenaire lié par un PACS ou du concubin du salarié : 1 jour ouvré,
 - Pour l'annonce de la survenance d'un handicap chez un enfant du salarié : 2 jours ouvrés,
 - Pour la journée défense et citoyenneté : 1 jour ouvré.
- Ces absences ne donnent lieu à aucune retenue de salaire.

41-2

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

Le congé de deuil peut être pris dans un délai d'un an à compter du décès de l'enfant.

Titre VI Absences pour maladie, accident du travail ou maternité

Article 42 Indemnisation des absences

Article 42-1 Maladie d'origine non professionnelle

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

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

Ancienneté	Indemnisation	Délais de carence pour le versement des indemnités
1 an	30 jours à 90 % puis 30 jours à 66,66 %	À partir du 8 ^{ème} jour
3 ans	40 jours à 90 % puis 30 jours à 66,66 %	À partir du 8 ^{ème} jour
5 ans	50 jours à 90 % puis 40 jours à 66,66 %	À partir du 6 ^{ème} jour
10 ans	60 jours à 90 % puis 50 jours à 66,66 %	À partir du 3 ^{ème} jour
15 ans	70 jours à 90 % puis 60 jours à 66,66 %	À partir du 3 ^{ème} jour
20 ans	80 jours à 90 % puis 70 jours à 66,66 %	À partir du 3 ^{ème} jour
25 ans	90 jours à 90 % puis 90 jours à 66,66 %	À partir du 3 ^{ème} jour

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

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

Pour la détermination des conditions d'indemnisation, il est tenu compte des indemnités déjà effectuées au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale et les montants d'indemnisation n'excèdent pas les limites définies.

nies ci-dessus.

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

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

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à la moyenne des trois derniers mois de salaires bruts (avec prise en compte de 3/12 des gratifications et primes annuelles).

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

Article 42-2 **Accident de travail**

Les salariés absents pour cause d'accident du travail ou d'accident de trajet reconnus et indemnisés comme tels par la Sécurité Sociale, bénéficient d'une indemnisation dans les conditions prévues à l'article 42-1 et selon les modalités ci-dessous :

Ancienneté	Indemnisation	Délai de carence pour le versement des indemnités
De 0 à 3 ans	40 jours à 90 % puis 30 jours à 66 %	Dès le premier jour d'absence
+ de 3 ans	50 jours à 90 % puis 40 jours à 66 %	Dès le premier jour d'absence
+ de 5 ans	60 jours à 90 % puis 50 jours à 66 %	Dès le premier jour d'absence
+ de 10 ans	70 jours à 90 % puis 60 jours à 66 %	Dès le premier jour d'absence
+ de 15 ans	80 jours à 90 % puis 70 jours à 66 %	Dès le premier jour d'absence
+ de 20 ans	90 jours à 90 % puis 80 jours à 66 %	Dès le premier jour d'absence
+ de 25 ans	100 jours à 90 % puis 90 jours à 66 %	Dès le premier jour d'absence

Article 42-3 **Maternité**

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

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

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

Article 43 **Garantie d'emploi**

Article 43-1 **Absences résultant de la maladie**

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

La nécessité de remplacer un salarié malade peut entraîner le licenciement de ce salarié si la maladie dont il est atteint entraîne un arrêt de travail supérieur à douze mois.

Article 43-2 **Absences résultant d'un accident du travail**

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

Article 43-3 **Maternité**

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

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

Titre VII **Égalité professionnelle - Égalité de traitement**

Article 44 **Principes fondamentaux**

Dans l'attente de la négociation d'un accord relatif à l'égalité professionnelle dans la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé qui suivra la conclusion du présent accord, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés réaffirment leur attachement au principe fondamental de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Dans ce cadre, elles entendent garantir l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans tous les domaines, définir les principes et mettre en œuvre les dispositions visant à améliorer l'égalité des chances et de traitement tout au long de la vie professionnelle.

À cet égard, elles souhaitent inciter les entreprises, notamment par les financements mutualisés de la formation professionnelle continue, à engager des politiques actives en ce domaine.

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

Article 44-1 **Égalité d'accès à l'emploi et non-discrimination**

Afin d'assurer un accès à l'emploi égal et non discriminatoire pour les femmes et les hommes, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés affirment que les critères de recrutement doivent s'appuyer strictement sur les seules compétences et les qualifications des candidats et non sur l'appartenance à l'un ou l'autre sexe.

Elles ont également pour objectif que le recrutement au sein des entreprises reflète le plus possible la répartition des candidatures entre les femmes et les hommes candidats, à profil équivalent.

Dans ce cadre, les offres d'emploi qui sont publiées tant au sein même des entreprises qu'en externe doivent être rédigées et gérées de façon non discriminatoire.

Ainsi, elles ne doivent en aucun cas comporter de mention relative au sexe ou à la situation de famille.

À projet professionnel, motivations, potentiel d'évolution et compétences comparables, les candidatures masculines et féminines doivent donc être analysées selon les mêmes critères.

Les dispositifs de sélection doivent rester construits exclusivement autour de la notion de compétences et d'aptitudes professionnelles requises pour occuper le poste à pourvoir.

Pour ce qui est des processus de recrutement interne ou externe, ceux-ci doivent se dérouler dans les mêmes conditions pour les femmes et les hommes. À cette fin, les entreprises de la branche sensibiliseront le personnel chargé du recrutement à l'égalité professionnelle.

De la même façon, l'embauche, la rémunération à l'embauche et le positionnement d'un emploi dans la grille de classification ne doivent en aucun cas tenir compte ni du sexe, ni de la situation familiale du futur titulaire ou titulaire de l'emploi concerné. Ainsi, au cours de l'entretien d'embauche, l'employeur ne pourra solliciter que des informations écrites ou orales, ayant un rapport direct avec l'exercice de l'emploi concerné.

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés rappellent également que l'état de grossesse ou la connaissance de la mise en œuvre d'une procédure d'adoption ne doivent pas être pris en considération pour refuser l'embauche ou mettre fin à la période d'essai.

Il est interdit de rechercher ou faire rechercher toute information concernant l'état de grossesse ou la mise en œuvre d'une procédure d'adoption.

Enfin, il convient de rappeler que la personne candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse ou la mise en œuvre d'une procédure d'adoption en cours ou à venir.

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés rappellent que la loi et la jurisprudence disposent que les femmes bénéficient, dans les mêmes conditions que les hommes, des promotions sans que les absences pour maternité ou adoption y fassent obstacle ou les ralentissent.

À ce titre, elles souhaitent que les entreprises de la branche s'engagent à assurer une garantie d'évolution des femmes et des hommes occupant des emplois identiques et disposant d'une expérience similaire.

Elles considèrent que les entretiens individuels mis en œuvre au sein des entreprises doivent constituer l'outil privilégié pour permettre une analyse en ce sens.

La mise en œuvre des entretiens professionnels individuels et des bilans de compétences doit être de nature à rendre possible une évolution professionnelle fondée exclusivement sur les compétences et aptitudes professionnelles des salariés, indépendamment de leur sexe.

Les entreprises veilleront à ce que les critères d'évaluation ne soient pas source de discrimination.

Comme en matière de recrutement, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés demandent aux entreprises de veiller constamment à ce que les critères utilisés dans les définitions de postes ouverts à la mobilité interne ne soient pas de nature à entraîner une discrimination fondée sur le sexe.

Les femmes et les hommes doivent pouvoir bénéficier d'une affectation sans discrimination. Pour cela, la définition du contenu des tâches attribuées et de l'organisation du travail ne doit pas conduire à une discrimination de fait.

Il est rappelé que les femmes et les hommes doivent pouvoir accéder à tous les emplois quel qu'en soit le niveau de responsabilité.

De la même façon, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés doivent s'assurer en permanence que les intitulés, la description des emplois et des métiers dans la classification des emplois de la branche ne conduisent pas à une discrimination sexuée.

Enfin, elles demandent aux entreprises de faire en sorte que les aménagements d'horaire et du temps de travail en général puissent permettre aux femmes et aux hommes d'évoluer sans obstacle dans leur vie professionnelle tout en leur permettant de concilier leur vie familiale.

Article 44-2 **Égalité de rémunération**

Tout employeur est tenu d'assurer pour un même travail ou un travail de valeur égale l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, et ce conformément aux dispositions de l'article L. 3221-4 du Code du Travail. C'est l'application du principe «À travail équivalent, salaire égal».

Le respect de ce principe constitue un élément fondamental de la politique de rémunération et d'évolution professionnelle dans les entreprises de la branche.

Ainsi, les disparités de rémunération dans une même entreprise, un même établissement ou dans un même groupe sont possibles, mais elles ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés à l'un ou l'autre sexe.

Les différents éléments constitutifs de la rémunération d'un salarié doivent ainsi être établis sur des normes identiques pour les femmes et les hommes.

Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle, ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération doivent être communs aux travailleurs des deux sexes et ne doivent pas être discriminants pour les salariés ayant bénéficié d'un congé de maternité, d'adoption ou d'un congé parental d'éducation.

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés rappellent le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et les salariés travaillant à temps partiel en termes de carrière et de rémunération.

Une différence de rémunération entre des salariés occupant un emploi similaire doit être justifiée par des raisons objectives et matériellement vérifiables.

À ce titre, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés rappellent que les négociations de la branche notamment sur les salaires visent à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Elles précisent en outre qu'aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de son origine, de son sexe, de sa situation de famille, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de l'exercice normal du droit de grève ou de ses convictions religieuses.

En outre, afin de bénéficier d'un diagnostic précis sur la situation comparée de la rémunération entre les femmes et les hommes dans la Branche, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés décident que le rapport de branche comportera désormais une synthèse des données spécifiques liées à cette question.

Article 44-3

Égalité d'accès à la formation professionnelle

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés considèrent que la formation professionnelle continue constitue un levier essentiel pour assurer une égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Ainsi, par le développement des compétences, la formation professionnelle concourt au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés souhaitent que les entreprises de la branche garantissent que tous les salariés soient en mesure de bénéficier d'égales conditions d'accès à la formation professionnelle quels que soient leur statut professionnel, leur sexe, leur âge et le niveau de formation visé.

À cet égard, elles rappellent que la situation familiale ne doit pas être un obstacle à l'accès à la formation.

Ainsi, les entreprises doivent assurer un égal accès entre les femmes et les hommes aux actions de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience mises en œuvre dans le cadre du plan de développement des compétences et des autres dispositifs de formation issues des dispositions légales en vigueur, que les salariés soient à temps plein ou à temps partiel et quelle que soit la filière d'emploi concernée.

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés rappellent que, pour le calcul des droits ouverts au titre du Compte personnel de Formation (CPF), la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de paternité, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation à temps plein ou à temps partiel est pris intégralement en compte.

Enfin, le refus ou le report d'une demande de formation par une entreprise à un salarié doit être motivé par des raisons indépendantes de son sexe.

Article 44-4

Organisation du temps de travail et prise en compte des obligations familiales

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés encouragent les employeurs à prendre en compte les obligations des salariés liées à leur vie familiale dans l'organisation du temps de travail.

Ainsi, les éventuelles modifications d'horaires doivent répondre à des besoins nécessaires à la bonne marche de l'entreprise.

Dans le cas où des femmes ou des hommes seraient demandeurs d'aménagements d'horaires, les entreprises s'efforceront de rechercher les meilleures solutions adaptées pour le salarié afin de parvenir à concilier vie professionnelle et vie familiale. Dans ce cadre, il est souhaité qu'elles prêtent une attention toute particulière aux familles monoparentales.

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés demandent aux employeurs de veiller à privilégier une répartition des horaires des salariés qui soit compatible avec les obligations familiales impérieuses de ces derniers.

Dans le cas des salariés à temps partiel, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés incitent les entreprises à regrouper les heures de travail journalières sur une même demi-journée limitant ainsi l'amplitude de travail et réduisant les coupures.

Enfin, elles souhaitent que les entreprises prêtent attention à ce que les modalités d'organisation de travail du salarié, notamment l'aménagement des horaires, ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination dans son évolution de carrière et s'efforcent qu'elles soient conciliables avec l'organisation de la vie familiale.

Article 44-5

Dispositions particulières

Article 44-5-1

Situation de la salariée en état de grossesse

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés demandent aux entreprises de la branche de veiller à adapter les conditions de travail des salariées enceintes en limitant, par exemple, le port de charges lourdes, une station debout prolongée, etc.

Elles rappellent que, conformément à l'article L. 1225-16 du code du travail, l'absence constatée d'une salariée enceinte pour se rendre aux examens médicaux obligatoires doit être rémunérée et considérée comme du temps de travail effectif.

Si un changement provisoire d'affectation lié à l'état de grossesse, demandé par la salariée et validé par le médecin du travail s'avère nécessaire, il donne lieu au maintien de la qualification antérieure ainsi que des droits afférents à cette qualification, et ce jusqu'au retour à l'emploi initial.

Les salariées en état de grossesse ont la faculté de demander à bénéficier d'un temps partiel jusqu'à leur congé de

maternité.

Article 44-5-2

Situation du salarié durant le congé de maternité, d'adoption ou le congé parental

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés rappellent que les absences résultant d'un congé de maternité ou d'adoption ne doivent pas avoir d'incidence sur les évolutions professionnelles et salariales.

Ainsi, lorsqu'une personne en congé de maternité, d'adoption ou en congé parental est comprise dans le champ d'application d'une augmentation générale des rémunérations, cette mesure s'applique à elle, à la même échéance et dans les mêmes conditions qu'aux autres salariés concernés par la mesure considérée.

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés rappellent que les périodes de congé de maternité, de paternité et d'adoption sont considérées comme périodes de travail pour la détermination de la durée des congés payés.

Les périodes d'absence pour congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental sont intégralement prises en compte dans le calcul des droits ouverts au titre du Compte personnel de formation (CPF).

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés attirent l'attention des entreprises sur le fait que les périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu dans le cadre d'un congé de maternité, d'adoption ou de congé parental sont prises en compte dans la détermination des droits liés à l'ancienneté.

À l'issue des congés de maternité, d'adoption ou du congé parental, les salariés retrouvent leur précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Article 44-5-3

Retour dans l'entreprise à l'issue d'un congé de maternité, d'adoption, de congé parental

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés affirment la nécessité de préserver le lien professionnel des salariés avec l'entreprise durant le congé de maternité, d'adoption ou le congé parental.

Afin de garantir ce lien, elles demandent aux entreprises de rechercher, dans le cadre de leur fonctionnement interne et spécifique, tous les moyens et modalités pratiques permettant de maintenir ce lien professionnel avec le salarié durant son congé, dans le respect de sa vie privée, tels que, par exemple, l'envoi des informations générales relatives à la vie et au fonctionnement de l'entreprise adressées à l'ensemble des salariés.

À leur retour dans l'entreprise à l'issue d'un congé de maternité, d'adoption ou d'un congé parental, les salariés ont droit à un entretien individuel.

Cet entretien pourra avoir lieu :

- Soit préalablement à la reprise d'activité, si le ou la salariée le demande,
- Soit après la reprise effective de l'activité.

Cet entretien doit permettre, notamment en cas de changement technique, de méthode de travail intervenus dans l'entreprise durant l'absence du salarié, de déterminer ses besoins en formation et à lui proposer, si besoin était, un bilan de compétences ou toute action de formation.

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés rappellent qu'en application des dispositions légales, au retour d'un congé maternité ou d'un congé d'adoption, la salariée doit bénéficier des augmentations générales et de la moyenne des augmentations individuelles intervenues pendant son absence.

Article 44-6

Sensibilisation des entreprises et des salariés à l'égalité professionnelle

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés considèrent qu'il est primordial de sensibiliser l'ensemble des entreprises et des salariés de la branche sur les problématiques et enjeux de l'égalité professionnelle.

Dans ce sens, elles demandent aux entreprises, en y associant les institutions représentatives du personnel quand elles sont présentes, de mettre en place des actions de communication et d'information contribuant à modifier les représentations collectives et à accélérer l'évolution des mentalités sur cette question de l'égalité femme-homme.

Les entreprises devront veiller à créer des outils de communication, internes et externes, adaptés aux caractéristiques des entreprises et destinés à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes.

De la même façon, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés souhaitent que ce sujet puisse être évoqué notamment lors des journées d'intégration de nouveaux salariés ou dans le cadre d'un site internet/intranet de l'entreprise par quelques éléments dédiés à cette question et aux enjeux qu'elle soulève.

Dans la négociation relative à l'égalité professionnelle qui suivra, les organisations professionnelles et les organisa-

tions syndicales de salariés entendent adopter des dispositions visant à réduire et faire disparaître toutes les différences qui pourraient être constatées, en agissant sur l'accès et le maintien dans l'emploi notamment par le recrutement et la formation professionnelle, la promotion et l'évolution professionnelles, la prise en compte de la vie familiale.

Titre VIII

Classification des emplois

Article 45

Principes généraux de la nouvelle grille de classification des emplois

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés ont élaboré un dispositif de classification des emplois, applicable par toutes les entreprises de la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé et reposant sur un système de critères classants.

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

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

Pour effectuer le classement des emplois à travers les différents niveaux retenus, il convient de s'attacher à l'emploi occupé en considérant les fonctions effectivement exercées de façon permanente. Ceci implique le respect de deux règles :

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

Article 46

Prérequis dans la branche

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

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

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

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

Article 47

Organisation de la classification des emplois

Pour tenir compte des éléments mentionnés à l'article 45 ci-dessus, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés ont adopté pour caractériser la structure et la définition des emplois, 11 niveaux de classification définis à partir de 4 critères classants :

- Connaissance / technicité
- Relations commerciales / professionnelles
- Responsabilité
- Initiative / autonomie.

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

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

Article 48

Catégories professionnelles

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

- Employés
- Agents de maîtrise
- Cadres.

Chaque catégorie professionnelle est définie de la manière suivante :

Employés

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

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

Agents de maîtrise

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

Ils peuvent :

— Soit être chargés de distribuer, de coordonner et de contrôler le travail d'un ensemble de personnel (employés et/ou agents de maîtrise), de manière permanente et sous leur responsabilité,

— Soit avoir une fonction d'importance équivalente en raison de la compétence technique, administrative ou commerciale ou de la responsabilité assumée.

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

Cadres

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

Ils peuvent :

— Soit encadrer l'ensemble du personnel d'un ou plusieurs services, de manière permanente et sous leur responsabilité,

— Soit avoir une fonction d'importance équivalente en raison de la compétence technique, administrative ou commerciale ou de la responsabilité assumée.

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

Article 49

Niveaux de classification des emplois

Onze niveaux de classification sont retenus.

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

— Employés : Niveaux E1 à E7

— Agents de maîtrise : Niveaux AM1 et AM2

— Cadres : Niveaux C1 et C2

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

Article 50

Définition des critères classants

Connaissance/technicité

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

Relations commerciales/professionnelles

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

Responsabilité

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

Initiative/autonomie

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

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

Article 51 Emplois - Repères

Afin de faciliter la mise en œuvre de la présente classification au sein des entreprises, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés ont classé à titre d'exemple des emplois-repères pour les métiers exercés dans la branche (Annexe I).

Il est également proposé des exemples de définitions d'emplois repères, figurant en annexe II du présent accord. Toutefois, il appartient à chaque entreprise de décrire ses propres emplois et de les classer.

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

Article 52 Grille de classification des emplois

Article 52-1 Grille de classification des employés

Employés				
Niveau	Connaissance/ technicité	Relations commerciales/ professionnelles	Responsabilité	Initiative/Autonomie
E1	Formation de base acquise lors de la scolarité obligatoire Reconnaissance des produits Adaptation aux outils, techniques et procédures internes	Relations régulières : - Filière vente : accueil, oriente, sert et encaisse le client - Toutes filières : échange avec les autres intervenants internes et/ou externes Rend compte à sa hié- rarchie	Exécute des tâches selon les consignes données par sa hiérarchie	Réalise les tâches deman- dées sous la responsabilité de sa hiérarchie
E2 Seuil d'accueil : Passage automatique au Niveau E2 après 6 mois d'expérience au poste dans l'entreprise	Formation de base acquise lors de la scolarité obliga- toire Connaît les procédures, techniques et outils in- ternes Reconnaît les principales caractéristiques des pro- duits	Relations régulières : - Filière vente : accueil, oriente, sert et encaisse le client - Toutes filières : échange avec les autres intervenants internes et/ou externes Rend compte à sa hié- rarchie	Exécute des tâches selon les consignes données par sa hiérarchie	Réalise les tâches deman- dées et les contrôle sous la responsabilité de sa hié- rarchie
E3 CQP : employé(e) de vente	Formation de base acquise lors de la scolarité obliga- toire Connaît les procédures, techniques et outils in- ternes Connaît les principales ca- ractéristiques des produits	Relations régulières : - Filière vente : accueil, oriente, sert et encaisse le client - Toutes filières : échange avec les autres intervenants internes et/ou externes Rend compte à sa hié- rarchie	Exécute des tâches selon les consignes données par sa hiérarchie	Réalise les tâches deman- dées et les contrôle sous la responsabilité de sa hié- rarchie Prend des initiatives occa- sionnelles dans le cadre des procédures définies pour s'adapter aux situations courantes de l'emploi exer- cé

Employés				
Niveau	Connaissance/ technicité	Relations commerciales/ professionnelles	Responsabilité	Initiative/Autonomie
E4	<p>Formation de base acquise lors de la scolarité obligatoire ou complétée le cas échéant par une formation ou par une pratique professionnelle</p> <p>Connaissance approfondie des produits, des procédures, outils et équipements</p> <p>Met en pratique son «savoir-faire» du métier aux produits, procédures, outils, équipements</p> <p>Autres emplois que la vente : niveau de connaissances minimum équivalant à celui d'un CAP et/ou expérience équivalente</p>	<p>Relations régulières :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Filière vente : informe, conseille et oriente le choix du client, sert et encaisse le client - Toutes filières : assure la liaison avec les autres intervenants internes et/ou externes 	<p>Responsabilité exercée dans le cadre des directives données par sa hiérarchie</p>	<p>Réalise les tâches qui lui incombent en autonomie à partir de directives</p> <p>Prend des initiatives dans le cadre des procédures définies pour s'adapter aux situations courantes de l'emploi exercé</p>
E5 CQP : vendeur (se) conseil	<p>Formation de base acquise lors de la scolarité obligatoire et complétée le cas échéant par une formation ou par une pratique professionnelle</p> <p>Connaissances spécialisées des produits et complètes des procédures, outils et équipements</p> <p>Adapte son «savoir-faire» pratique du métier aux produits, procédures, outils, équipements</p> <p>Autres emplois que la vente : niveau de connaissances minimum équivalant à celui d'un CAP et/ou expérience équivalente</p>	<p>Relations régulières :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Filière vente : informe, conseille et oriente, sert et encaisse le client - Toutes filières : assure la liaison entre les autres intervenants internes et/ou externes 	<p>Responsabilité exercée dans le cadre des directives données par la hiérarchie</p>	<p>Réalise les tâches qui lui incombent en autonomie à partir de directives</p> <p>Prend des initiatives régulières dans le cadre des procédures définies pour s'adapter aux situations courantes de l'emploi exercé</p>

Employés				
Niveau	Connaissance/ technicité	Relations commerciales/ professionnelles	Responsabilité	Initiative/Autonomie
E6	<p>Titulaire des connaissances théoriques et techniques et d'un savoir-faire adapté à l'activité</p> <p>Connaissances spécialisées des produits, et complètes des procédures, méthodes, outils, techniques, équipements de travail</p> <p>Autres emplois que la vente : niveau de connaissances minimum équivalent à celui d'un BAC et/ou expérience équivalente</p>	<p>Relations régulières :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Filière vente : informe, conseille, oriente, sert et encaisse le client. <p>Toutes filières : en relation avec des interlocuteurs de niveaux différents et échanges avec les autres services ou les personnes extérieures à l'entreprise</p>	<p>Prises de décisions et/ou actions, dans le respect des directives, dont les effets se constatent au niveau d'une équipe ou d'une activité</p> <p>Peut participer à la coordination et à l'adaptation du travail d'une équipe</p>	<p>Nécessite une autonomie dans l'exécution du travail à réaliser à partir de directives</p> <p>Prend des initiatives fréquentes pour résoudre des problèmes nécessitant une analyse préalable et une action adaptée</p>
E7	<p>Connaissances spécialisées des gammes de produits, et complètes des procédures, méthodes, outils, techniques, équipements de travail et de l'environnement de travail</p> <p>Mise en œuvre d'un «savoir-faire» basé sur des connaissances techniques et une compréhension globale des situations, des installations et/ou des systèmes de gestion</p> <p>Autres emplois que la vente : niveau de connaissances minimum équivalent à celui d'un BAC+2 et/ou expérience équivalente</p>	<p>Relations régulières :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Filière vente : informe, conseille, oriente, sert et encaisse le client. - Toutes filières : en relation avec des interlocuteurs de niveaux différents et échanges d'informations fréquentes avec les autres services et contacts externes réguliers 	<p>Prises de décisions et/ou actions, dans le respect des directives, dont les effets se constatent au niveau d'une équipe ou d'une activité large</p> <p>Peut participer à la coordination et l'adaptation du travail d'une équipe</p>	<p>Nécessite une autonomie dans l'exécution du travail à réaliser à partir de directives</p> <p>Requiert une capacité d'organisation et de contrôle de conformité</p>

Article 52-2
Grille de classification des agents de maîtrise

Agents de maîtrise				
Niveau	Connaissance/technicité	Relations commerciales/professionnelles	Responsabilité	Initiative/Autonomie
<p style="text-align: center;">AM1</p> <p>CQP : Manager d'unité commerciale du commerce alimentaire de détail, CQP adjoint au responsable de rayon en fruits et légumes</p>	<p>Maîtrise d'une spécialité professionnelle (technique, administrative, commerciale...)</p> <p>Autres emplois que la vente : Niveau de connaissances minimum équivalant à celui d'un BAC+3 et/ou expérience équivalente</p>	<p>Coordination d'informations internes et externes à l'entreprise dans l'équipe de travail ou entre différents secteurs nécessitant le traitement d'informations d'ordre quantitatif et qualitatif</p>	<p>Prises de décisions et/ou actions dans le respect des objectifs Peut manager des employés</p>	<p>Travail réalisé à partir d'objectifs précis à atteindre Nécessite une autonomie qui se traduit par :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'analyse des données en fonction des objectifs, - le choix des moyens et des méthodes les plus appropriés et connus, - la proposition et la réalisation des ajustements afin d'atteindre les objectifs
<p style="text-align: center;">AM2</p>	<p>Maîtrise d'une ou plusieurs spécialité(s) professionnelle(s) (technique, administrative, commerciale...) permettant l'étude, la mise en œuvre et l'amélioration de moyens et procédés dans ces domaines</p> <p>Autres emplois que la vente : niveau de connaissances minimum équivalant à celui d'un BAC+3 type licence ou expérience équivalente</p> <p>Nécessite :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la mise en œuvre et la coordination de travaux - savoir adapter les actions en vue d'atteindre les objectifs 	<p>Coordination d'informations internes et externes à l'entreprise dans l'équipe de travail ou entre différents secteurs nécessitant le traitement d'informations d'ordre quantitatif et qualitatif</p>	<p>Prises de décisions et/ou actions pouvant avoir un impact économique à court terme sur une unité commerciale</p> <p>Peut manager des employés et/ ou des agents de maîtrise</p>	<p>Travail réalisé à partir d'objectifs</p> <p>Nécessité d'être force de proposition en termes d'adaptation, d'amélioration des procédures, des méthodes... en fonction du contexte, ces propositions étant soumises à validation</p> <p>Requiert une autonomie pour organiser le travail en fonction de l'activité (gestion du planning, priorisation des activités à gérer...)</p>

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

Article 53 **Principes d'application**

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

Article 53-1 **Principe**

Le passage d'un niveau et/ou d'une catégorie à une autre n'est pas automatique sauf dans des cas précisément définis par la branche aux articles 53-2 et 53-3 du présent accord.

Article 53-2 **Passage automatique au niveau E2**

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

Article 53-3 **Certificats de qualification professionnelle (CQP) de la branche**

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

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

Article 54

Mise en œuvre de la nouvelle grille de classification des emplois

Accord 16 sept. 2024, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s)

Fédération Saveurs Commerce ;

Confédération du commerce de proximité (2CP) ;

Le Syndicat des cavistes professionnels (SCP) ;

FNSCMF.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT-FO ;

CFE-CGC ;

CGT ;

UNSA.

Article 54-1

Classification des emplois : socle minimal de garanties

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

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

Article 54-2

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

En cas de divergence entre un salarié et son employeur concernant la classification communiquée, l'un ou l'autre peut saisir la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) prévue à l'article 12 du présent accord.

Ils ont également la possibilité de saisir la commission de conciliation prévue à l'article 13 du présent accord, en cas de différend qui n'aurait pu être réglé au sein de l'entreprise.

Article 54-3

Incidence de la classification des emplois sur les salaires

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

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

Article 54-4

(Abrogé par Accord 16 sept. 2024, non étendu) Seuil d'accès au régime de retraite complémentaire de l'AGIRC

Sont bénéficiaires du régime de l'AGIRC les cadres dont les emplois sont classés à partir du niveau C1, au titre

de l'article 4 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.
Peuvent relever du régime de l'AGIRC au titre de l'article 36 - Annexe I de la Convention collective nationale du 14 mars 1947, les emplois classés à partir du niveau E7.

Titre IX Salaires

Article 55 Grilles des salaires

(Voir également «Salaires»)

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

Article 56 Application de la grille de rémunération

L'application de la grille de rémunération doit, dans une même entreprise, donner lieu au respect du principe «à travail équivalent, salaire égal».

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

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

ANNEXES

Annexe I : Relative au titre VIII - classification des emplois

Grille emplois repères

Exemple de classement d'emploi

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

Employés

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

Agents de maîtrise

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

Cadres

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

Annexe II : Relative au titre VIII - classification des emplois

Fiches emplois repères

Attention : ces fiches n'ont qu'une valeur indicative et ne sont pas exhaustives. Tout employeur doit effectuer un travail de classification des emplois réellement occupés et propres à son entreprise.

Exemples d'intitulé :

Employé(e) de commerce**Ou employé(e) de vente****Ou vendeur (se) débutant****Ou employé(e) de magasin****Niveau E1, E2 ou E3****Finalité de l'emploi :**

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

Missions principales

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

Missions spécifiques Qualité Hygiène Sécurité Environnement

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

Compétences/ connaissances

- Connaissances des règles d'hygiène et de sécurité
- Connaissances de la configuration de l'unité commerciale et de son environnement
- Connaissances des produits
- Connaissances des procédures, techniques et outils internes
- Connaissances des bases de l'approvisionnement, de la réception et du stockage
- Connaissance de l'organisation et des règles de base du fonctionnement de l'unité commerciale
- Connaissance de la réglementation en vigueur dans le métier

Exemple d'intitulé :**Vendeur(se) conseil****Niveau E5****Finalité de l'emploi :**

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

Missions principales :

- Réceptionner et contrôler les produits avant leur rangement (contrôle qualitatif et quantitatif)
- Veiller à la bonne présentation des marchandises et à la propreté des espaces commerciaux
- Présenter les étales et rayons de manière attractive
- Accueillir le client et s'informer de ses besoins
- Conseiller et fidéliser sa clientèle, grâce à une bonne connaissance des produits et des clients
- Proposer des ventes additionnelles
- Proposer des produits à la dégustation
- Vérifier et encaisser le montant de la vente

-
- Suivre l'état des stocks, identifier les besoins en approvisionnement et établir les demandes de réapprovisionnement
 - Peut établir des commandes
 - Peut faire évoluer son offre en fonction des tendances de consommation et des produits
 - Traiter les réclamations clients : identifier la nature de la réclamation, apporter une réponse adéquate, transmettre l'information à son supérieur le cas échéant
 - Participer aux inventaires

Missions spécifiques Qualité Hygiène Sécurité Environnement

- Acheminer, stocker et mettre en place les produits, dans le respect des règles d'hygiène, de sécurité alimentaire et d'information du consommateur
- Présenter suivant les directives les produits en fonction de la fraîcheur et des dates de péremption
- Contrôler l'état de conservation des produits et retirer les produits non conformes à la vente
- Participer à l'entretien des matériels, des espaces et de l'environnement de travail

Compétences/ connaissances

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

Exemple d'intitulé :

Adjoint(e)/ Responsable d'unité commerciale

Manager d'unité commerciale

Niveau AM1 ou AM2

Finalité de l'emploi :

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

Missions principales

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

Missions spécifiques Qualité Hygiène Sécurité Environnement

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

Compétences/ connaissances

- Maîtrise des techniques de commercialisation et d'achats
- Connaissances des modes de production
- Maîtrise de la chaîne logistique

-
- Maîtrise de l'organisation et de la gestion d'une unité commerciale
 - Compétences en animation d'équipe
 - Connaissances de la réglementation en vigueur dans le métier

Exemple d'intitulé :

Chauffeur(euse) /Livreur(euse) VL

Niveau E4

Finalité de l'emploi :

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

Missions principales

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

Missions spécifiques Qualité Hygiène Sécurité Environnement

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

Compétences/ connaissances

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

Exemple d'intitulé :

Chauffeur(euse) / Livreur(euse) PL

Niveau E5 ou E6

Finalité de l'emploi :

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

Missions principales

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

Missions spécifiques Qualité Hygiène Sécurité Environnement

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

Compétences/ connaissances

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

Annexe III : relative au titre VIII - classification des emplois

Lexique

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

SALAIRES

Voir le Titre IX de la convention collective

Avenant n° 2 du 26 mars 2021

[Étendu par arr. 17 sept. 2021, JO 23 déc., applicable à compter du 1^{er} jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Saveurs Commerce ;

Confédération du Commerce de Proximité (2CP) ;

Fédération nationale des syndicats des commerçants des marchés de France (FNSCMF).

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération des Services CFDT ;

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

Il a été convenu ce qui suit

Préambule

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés de la Branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237) se sont réunies le 26 mars 2021 dans le cadre de la négociation annuelle des salaires minima conventionnels.

Le présent avenant se substitue aux dispositions de l'accord du 12 janvier 2021 ayant le même objet.

Article 1er Grille de salaires

Niveau	Taux horaire (en euros)	Salaire mensuel (en euros)
E1	10,44	1 584,09
E2	10,75	1 630,28
E3	10,78	1 634,90
E4	11,02	1 671,84
E5	11,13	1 688,12
E6	11,32	1 716,49
E7	11,57	1 755,52
AM1	14,34	2 175,24
AM2	14,78	2 241,12
C1	17,99	2 727,91
C2	20,19	3 062,20

Article 2 Égalité professionnelle

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

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

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

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

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

Article 3

Engagement de la prochaine négociation sur les rémunérations

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés conviennent d'engager la prochaine négociation sur les minima conventionnels à partir du mois de décembre 2021. La première réunion sera consacrée à l'étude des données économiques et sociales de la branche ainsi qu'à l'expression des revendications des organisations syndicales de salariés. À l'occasion de la CPPNI du mois de janvier 2022, les organisations professionnelles formuleront leur première proposition.

Toutefois, en cas de revalorisation du SMIC entraînant l'application des dispositions prévues à l'alinéa 1^{er} de l'article L. 2241-10 du code du travail, elles inscriront la négociation sur les salaires à l'ordre du jour de la première CPPNI suivant cette revalorisation.

Article 4

Champ d'application

Le présent avenant s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237), prévu à l'article 1 du Titre 1^{er} de l'accord du 12 janvier 2021.

Article 5

Entreprises de moins de cinquante salariés

Compte tenu des dispositions prévues dans le présent avenant, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés considèrent qu'il n'y a pas lieu de prévoir les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 6

Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du Code du travail, il prendra effet à compter du premier jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel.

Article 7

Suivi de l'avenant

La CPPNI examine, chaque année, les suites à donner au présent avenant, notamment en cas d'évolution des dispositions légales et/ou réglementaires nécessitant des modifications ou des aménagements des présentes dispositions. Elle s'appuiera sur la base des éléments chiffrés et/ou des études ou rapports qui lui seront communiqués.

Article 8

Révision - Dénonciation

Le présent avenant pourra être révisé conformément aux dispositions de l'article 5 de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

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

Article 9

Publicité et formalités de dépôt

Le présent avenant est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires. Il sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera ensuite déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du Code du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 10

Extension

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

Avenant n° 4 du 14 mars 2022

[Étendu par arr. 20 juin 2022, JO 8 juill., applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel, sous réserve du droit d'opposition]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Saveurs Commerce ;

FNSCMF ;

2CP ;

SCP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA ;

FGTA FO ;

FS CFTD ;

CFE CGC AGRO.

Préambule

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la Branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237) se sont réunies le 16 novembre 2021, afin d'analyser l'évolution de l'indice des prix à la consommation, puis le 10 janvier 2022 suite à la revalorisation du SMIC au 1^{er} janvier 2022 et enfin le 8 février 2022 afin de mesurer leur impact sur la grille de rémunérations conventionnelles et négocier une augmentation des salaires minima conventionnels.

Le présent avenant se substitue aux dispositions de l'accord du 12 janvier 2021 ayant le même objet, modifiées par l'avenant n° 2 du 26 mars 2021 relatif aux rémunérations dans la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

Article 1er

Grille de salaires

Niveau	Salaire mensuel (en euros)	Taux horaire (en euros) (Calculé comme suit : salaire mensuel/151,67 heures)
E1	1654,45	10,91
E2	1682,63	11,09
E3	1692,23	11,16
E4	1724,89	11,37
E5	1742,11	11,49
E6	1771,85	11,68
E7	1810,98	11,94
AM1	2244,55	14,80
AM2	2313,42	15,25
C1	2815,86	18,57
C2	3160,21	20,84

Article 2

Égalité professionnelle

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

Dans l'attente de la négociation des accords sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail inscrits à l'ordre du jour de l'agenda social de 2022, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche, ont souhaité prendre en compte dans cette négociation :

— L'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,

— Et les mesures permettant d'atteindre cet objectif.

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

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

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

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

Article 3

Engagement de la prochaine négociation sur les rémunérations

En cas de revalorisation du SMIC entraînant l'application des dispositions prévues à l'alinéa 1^{er} de l'article L. 2241-10 du code du travail, les organisations professionnelles inscriront la négociation sur les salaires à l'ordre du jour de la première CPPNI suivant cette revalorisation.

Article 4

Champ d'application

Le présent avenant s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237), prévu à l'article 1 du Titre 1^{er} de l'accord du 12 janvier 2021.

Article 5

Entreprises de moins de cinquante salariés

Compte tenu des dispositions prévues dans le présent avenant, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche considèrent qu'il n'y a pas lieu de prévoir les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 6

Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve du droit d'opposition, il prendra effet à compter du premier jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel.

Article 7

Suivi de l'avenant

La CPPNI examine, les suites à donner au présent avenant, notamment :

— Chaque année, en cas d'évolution des dispositions légales et/ou réglementaires nécessitant des modifications ou des aménagements des présentes dispositions,

— En cas de revalorisation du SMIC entraînant l'application des dispositions prévues à l'alinéa 1^{er} de l'article L. 2241-10 du code du travail.

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

Article 8 **Révision - dénonciation**

Le présent avenant pourra être révisé conformément aux dispositions légales et à l'article 5 de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

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

Article 9 **Publicité et formalités de dépôt**

Le présent avenant est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires. Il sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera ensuite déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du Code du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 10 **Extension**

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

Avenant n° 5 du 14 novembre 2022

[Étendu par arr. 24 janv. 2023, JO 7 févr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération Saveurs Commerce ;

CCP ;

FNSCMF ;

SCP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

FGTA FO ;

UNSA.

Préambule

Afin d'accompagner les salariés fortement impactés par l'inflation et la conjoncture économique actuelle, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la Branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237) se sont réunies le 12 septembre et le 11 octobre 2022 et ont négocié une augmentation des salaires minima conventionnels.

Le présent avenant se substitue aux dispositions de l'accord du 12 janvier 2021 ayant le même objet, modifiées par l'avenant n° 4 du 14 mars 2022 relatif aux rémunérations dans la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

Article 1er

Grille de salaires

Niveau	Salaire mensuel (en euros)	Taux horaire (en euros) (Calculé comme suit : salaire mensuel/151,67 heures)
E1 (Après 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise, passage automatique au niveau E2 (Article 53-2 CCN))	1687,81	11,13
E2	1732,48	11,42
E3	1751,88	11,55
E4	1776,22	11,71
E5	1803,68	11,89
E6	1824,65	12,03
E7	1874,32	12,36
AM1	2278,39	15,02
AM2	2347,66	15,48
C1	2844,68	18,76
C2	3192,41	21,05

Article 2

Égalité professionnelle

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

Dans l'attente de la négociation des accords sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail inscrits à l'ordre du jour de l'agenda social de 2022/2023, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche, ont souhaité prendre en compte dans cette négociation :

- L'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- Et les mesures permettant d'atteindre cet objectif.

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

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

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

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

Article 3

Engagement de la prochaine négociation sur les rémunérations

En cas de revalorisation du SMIC entraînant l'application des dispositions prévues à l'alinéa 1^{er} de l'article L. 2241-10 du code du travail, les organisations professionnelles inscriront la négociation sur les salaires à l'ordre du jour de la première CPPNI suivant cette revalorisation.

Article 4 **Champ d'application**

Le présent avenant s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237), prévu à l'article 1 du Titre 1^{er} de l'accord du 12 janvier 2021.

Article 5 **Entreprises de moins de cinquante salariés**

Compte tenu des dispositions prévues dans le présent avenant, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche considèrent qu'il n'y a pas lieu de prévoir les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 6 **Durée et entrée en vigueur**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve du droit d'opposition, il prendra effet à compter du premier jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel.

Article 7 **Suivi de l'avenant**

La CPPNI examine, les suites à donner au présent avenant, notamment :

- Chaque année, en cas d'évolution des dispositions légales et/ou réglementaires nécessitant des modifications ou des aménagements des présentes dispositions,
- En cas de revalorisation du SMIC entraînant l'application des dispositions prévues à l'alinéa 1^{er} de l'article L. 2241-10 du code du travail.

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

Article 8 **Révision - Dénonciation**

Le présent avenant pourra être révisé conformément aux dispositions légales et à l'article 5 de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

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

Article 9 **Publicité et formalités de dépôt**

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

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

Il sera ensuite déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du Code du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 10 **Extension**

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

Avenant n° 6 du 19 avril 2023

[Étendu par arr. 17 juill. 2023, JO 2 août, applicable le lendemain de son dépôt]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

La Fédération Saveurs Commerce ;

La Confédération du Commerce de Proximité (CCP) ;

La Fédération nationale des syndicats des commerçants des marchés de France (FNSCMF) ;

Le Syndicat des Cavistes Professionnels (SCP).

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

FGTA-FO ;

UNSA.

Préambule

Dans un contexte national marqué par l'inflation, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la Branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237) ont procédé à plusieurs revalorisations des salaires minima conventionnels, dont la dernière est entrée en vigueur le 1^{er} mars 2023. Cependant, face aux incertitudes liées à la situation inflationniste, au ralentissement de l'activité économique, à l'augmentation des prix et du coût de l'énergie, elles ont souhaité accompagner les salariés fortement impactés par la conjoncture économique et sociale.

À cet effet, elles se sont réunies le 19 avril 2023 et ont révisé le montant des salaires minima conventionnels.

En outre, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la Branche rappellent que les entreprises doivent garantir aux salariés une rémunération effective au moins égale au montant du salaire minima conventionnel hiérarchique correspondant à leur classification, tel que déterminé par le présent avenant.

Article 1er Salaires minima conventionnels mensuels

Les salaires minimaux hiérarchiques mensuels bruts sont fixés comme suit :

Niveau	Salaire mensuel (en euros)	Taux horaire (en euros) (Calculé comme suit : salaire mensuel/151.67 heures) Proposition + 2 % sur l'ensemble de la grille
E1 (Après 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise, passage automatique au niveau E2 (Article 53-2 CCN))	1752,02	11,55
E2	1770,18	11,67
E3	1790,33	11,80
E4	1815,13	11,97
E5	1843,03	12,15
E6	1864,73	12,29
E7	1915,88	12,63
AM1	2328,20	15,35
AM2	2399,50	15,82
C1	2907,93	19,17
C2	3262,89	21,51

Article 2 Salaires minima annuels bruts garantis pour 218 jours de travail par an

Le salaire minimum annuel garanti pour 218 jours de travail par an compte tenu de la journée de solidarité prévue à l'article L. 3133-7 du code du travail est fixé comme suit :

Niveau	Salaire minimum annuel brut garanti pour 218 jours	
	Au titre des 24 premiers mois en forfait jours	Après 24 mois en forfait jours
C1	38 000 €	40 000 €
C2	45 000 €	50 000 €

Article 3 Égalité professionnelle

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

Elles ont souhaité prendre en compte dans cette négociation :

- L'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- Et les mesures permettant d'atteindre cet objectif.

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

L'application du présent avenant doit, dans une même entreprise, donner lieu au respect du principe «à travail égal, salaire égal». Conformément à ce principe et aux dispositions légales et conventionnelles, les entreprises veilleront au respect de :

- L'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Les femmes, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de qualification et le salaire prévus par la présente convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale,
- L'égalité de traitement entre les salariés, excluant notamment toute différence fondée sur l'un des critères visés à l'article L. 1132-1 du code du travail.

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

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

Article 4 Engagement de la prochaine négociation sur les rémunérations

En cas de revalorisation du SMIC entraînant l'application des dispositions prévues à l'alinéa 1^{er} de l'article L. 2241-10 du code du travail, les organisations professionnelles inscriront la négociation sur les salaires à l'ordre du jour de la première CPPNI suivant cette revalorisation.

Article 5 Champ d'application

Le présent avenant s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237), prévu à l'article 1 du Titre 1^{er} de l'accord du 12 janvier 2021.

Il se substitue aux dispositions de l'accord du 12 janvier 2021 ayant le même objet, modifiées par l'avenant n° 5 du 14 novembre 2022 relatif aux rémunérations dans la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

Article 6 Entreprises de moins de cinquante salariés

Compte tenu des dispositions prévues dans le présent avenant, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche considèrent qu'il n'y a pas lieu de prévoir les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 7 **Durée et entrée en vigueur**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve du droit d'opposition prévu à l'article L. 2232-6 du code du travail, il entre en Vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services centraux du Ministre chargé du travail, conformément aux articles L. 2261-1 et D. 2231-3 du code du travail.

Article 8 **Suivi de l'avenant**

La CPPNI examine, les suites à donner au présent avenant, notamment :

- Chaque année, en cas d'évolution des dispositions légales et/ou réglementaires nécessitant des modifications ou des aménagements des présentes dispositions,
- En cas de revalorisation du SMIC entraînant l'application des dispositions prévues à l'alinéa 1^{er} de l'article L. 2241-10 du code du travail.

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

Article 9 **Révision - Dénonciation**

Le présent avenant pourra être révisé conformément aux dispositions légales et à l'article 5 de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

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

Article 10 **Publicité et formalités de dépôt**

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

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

Il sera ensuite déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du Code du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 11 **Extension**

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

Avenant n° 7 du 25 mars 2024

[Étendu par arr. 14 juin 2024, JO 20 juin, applicable à compter du lendemain de son dépôt]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Saveurs Commerce ;
FNSCMF ;
CCP ;
SCP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;
FS CFTD ;
CFE CGC AGRO ;
UNSA FCS.

Préambule

Dans un contexte national toujours marqué par l'inflation, la diminution de la consommation de fruits et légumes, de fromages, de produits laitiers, de vins, champagnes et boissons alcoolisées, les organisations professionnelles et

les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la Branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237) ont souhaité poursuivre leur accompagnement des salariés en revalorisant les salaires minima conventionnels, notamment pour tenir compte de la revalorisation du SMIC au 1^{er} janvier 2024.

À cet effet, elles se sont réunies les 23 janvier et 12 février 2024 pour étudier une nouvelle grille de rémunérations et ont procédé à une augmentation des minima conventionnels de la Branche, dont la dernière est intervenue en juillet/août 2023, avec la conclusion de l'avenant n° 6 du 19 avril 2023.

Face aux incertitudes liées au ralentissement de l'activité économique, aux changements de mode de consommation des clients, à l'augmentation des prix et du coût de l'énergie, les partenaires sociaux maintiennent leur soutien aux salariés fortement impactés par la conjoncture économique et sociale, tout en prenant en compte les difficultés des entreprises confrontées aux mêmes difficultés.

Ils rappellent aux entreprises de la Branche

- L'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et leur obligation de définir et programmer des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes,
- La nécessité de garantir aux salariés une rémunération effective au moins égale au montant du salaire minima conventionnel hiérarchique correspondant à leur classification, tel que déterminé par le présent avenant.

Conscientes de l'utilité de renforcer cet accompagnement et du besoin d'améliorer l'attractivité des métiers de la Branche, les organisations professionnelles s'engagent à initier dès à présent une réflexion sur le partage de la valeur. Dans cet objectif, elles présenteront des orientations aux organisations syndicales de salariés représentatives, lors de la CPPNI du mois de mai 2024.

Article 1er **Salaires minima conventionnels mensuels**

Les salaires minimaux hiérarchiques mensuels bruts sont fixés comme suit

Niveau	Salaire mensuel (en euros)	Taux horaire (en euros) (Calculé comme suit : salaire mensuel/151,67 heures)
E1 (Après 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise, passage automatique au niveau E2 (Article 53-2 CCN))	1 783,37	11,76
E2	1 801,85	11,88
E3	1 821,92	12,01
E4	1 848,17	12,19
ES	1 875,96	12,37
E6	1 897,58	12,51
E7	1 950,07	12,86
AM1	2 370,04	15,63
AM2	2 442,61	16,10
C1	2 959,85	19,52
C2	3 321,15	21,90

Article 2 **Salaires minima annuels bruts garantis pour 218 jours de travail par an**

Le salaire minimum annuel garanti pour 218 jours de travail par an compte tenu de la journée de solidarité prévue à l'article L. 3133-7 du code du travail reste fixé comme suit :

Niveau	Salaire minimum annuel brut garanti pour 218 jours	
	Au titre des 24 premiers mois en forfait jours	Après 24 mois en forfait jours
C1	38 000 €	40 000 €
C2	45 000 €	50 000 €

Article 3 **Égalité professionnelle**

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives dans la Branche réaffirment l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et plus particulièrement au principe d'égalité des rémunérations.

À ce titre, elles rappellent que les négociations de la Branche sur les salaires minima conventionnels sont, par principe, égalitaires et non discriminantes.

Dans cette négociation, elles ont pris en compte

- L'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- Et les mesures permettant d'atteindre cet objectif.

À cet effet, les partenaires sociaux précisent que les politiques de rémunération des entreprises doivent être guidées par les principes généraux d'égalité impliquant que les employeurs garantissent, pour un même travail ou un travail de valeur égale, une égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

L'application du présent avenant doit, dans une même entreprise, donner lieu au respect du principe «à travail égal, salaire égal». Conformément à ce principe et aux dispositions légales et conventionnelles, les entreprises veilleront, dans leur politique salariale, au respect des règles suivantes

- Les différences de rémunération constatées entre les femmes et les hommes ne se justifient que si elles sont conformes aux dispositions légales en vigueur,
- Les employeurs doivent s'assurer que les éléments de rémunération des femmes et des hommes sont établis selon les mêmes critères, notamment dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire,
- Les éléments servant à la détermination de la rémunération ainsi que les conditions d'octroi des compléments de rémunération, y compris les avantages en nature, doivent être exempts de toute forme de discrimination,
- Le bénéfice d'un congé de maternité, d'adoption, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de présence parentale ou de soutien familial ne constitue pas un élément objectif susceptible de justifier une rémunération moindre, y compris la participation et l'intéressement conformément aux dispositions légales en vigueur,
- Les femmes, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de qualification et le salaire prévus par la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé et bénéficient des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale,
- L'égalité de traitement entre les salariés exclue notamment toute différence fondée sur l'un des critères visés à l'article L. 1132-1 du code du travail.

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

Article 4 **Engagement de la prochaine négociation sur les rémunérations**

En cas de revalorisation du SMIC entraînant l'application des dispositions prévues à l'alinéa 1^{er} de l'article L. 2241-10 du code du travail, les organisations professionnelles inscriront la négociation sur les salaires à l'ordre du jour de la première CPPNI suivant cette revalorisation.

Article 5 **Champ d'application**

Le présent avenant s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237), défini à l'article 1 du Titre 1^{er} de l'accord du 12 janvier 2021.

Il se substitue aux dispositions de l'accord du 12 janvier 2021 ayant le même objet, modifiées par l'avenant n° 6 du 19 avril 2023 relatif aux rémunérations dans la Branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

Article 6 **Entreprises de moins de cinquante salariés**

Compte tenu des dispositions prévues dans le présent avenant, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la Branche considèrent qu'il n'y a pas lieu de prévoir les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 7 **Durée et entrée en vigueur**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve du droit d'opposition prévu à l'article L. 2232-6 du code du travail, il entre en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services centraux du Ministre chargé du travail conformément aux articles L. 2261-1 et D. 2231-3 du code du travail.

Article 8 **Suivi de l'avenant**

La CPPNI examine, les suites à donner au présent avenant, notamment :

- Chaque année, en cas d'évolution des dispositions légales et/ou réglementaires nécessitant des modifications ou des aménagements des présentes dispositions,
- En cas de revalorisation du SMIC entraînant l'application des dispositions prévues à l'alinéa 1^{er} de l'article L. 2241-10 du code du travail.

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

Article 9 **Révision - Dénonciation**

Le présent avenant pourra être révisé conformément aux dispositions légales et à l'article 5 de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

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

Article 10 **Publicité et formalités de dépôt**

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

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

Il sera ensuite déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du Code du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 11 **Extension**

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

Avenant n° 8 du 19 novembre 2024

[Étendu par arr. 29 janv. 2025, JO 14 févr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Saveurs commerce ;

2CP ;

FNSCMF ;

SCP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

FGTA FO ;

CFE-CGC ;

UNSA.

Préambule

Dans un contexte national marqué par une conjoncture économique et politique difficile, l'incertitude des mesures

sociales et fiscales générant une diminution de la Consommation notamment de fruits et légumes, de fromages, de produits laitiers, de vins, champagnes et boissons alcoolisées, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la Branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237) ont souhaité poursuivre leur accompagnement des salariés en anticipant la négociation salariale 2025.

À cet effet, elles se sont réunies le 19 novembre 2024 pour étudier une nouvelle grille de rémunérations prenant en considération la revalorisation du SMIC au 1^{er} novembre 2024 et ont procédé à une revalorisation des minima conventionnels de la Branche, dont la dernière est intervenue en mai 2024 avec la conclusion de l'avenant n° 7 du 25 mars 2024.

Face aux incertitudes liées au contexte politique, économique et social, les partenaires sociaux maintiennent leur soutien aux salariés fortement impactés, tout en prenant en compte les difficultés des entreprises confrontées aux mêmes écueils.

Ils rappellent aux entreprises de la Branche :

- L'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que leur obligation de définir et programmer des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes,
- La nécessité de garantir aux salariés une rémunération effective au moins égale au montant du salaire minima conventionnel hiérarchique correspondant à leur classification, tel que déterminé par le présent avenant.

Conscientes de l'utilité de renforcer cet accompagnement et du besoin d'améliorer l'attractivité des métiers de la Branche, les organisations professionnelles s'engagent à poursuivre la réflexion sur le partage de la valeur. Dans cet objectif et dans le prolongement des négociations en cours sur la participation et la mise en place d'un PEI et PERECOI de branche, et les présenteront, en 2025, des orientations aux organisations syndicales de salariés représentatives ; sur la mise en place d'un dispositif d'intéressement.

Article 1er **Salaires minima conventionnels mensuels**

Les salaires minimaux hiérarchiques mensuels bruts sont fixés comme suit :

Niveau	Salaire mensuel (en euros)	Taux horaire (en euros) (Calculé comme suit : salaire mensuel/151,67 heures)
E1 (Après 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise, passage automatique au niveau E2 (Article 53-2 CCN))	1 817,53	11,98
E2	1 836,07	12,11
E3	1 856,17	12,24
E4	1 883,99	12,42
E5	1 911,80	12,61
E6	1 933,44	12,75
E7	1 987,54	13,10
AM1	2 415,64	15,93
AM2	2 488,28	16,41
C1	3 016,85	19,89
C2	3 384,68	22,32

Article 2 **Salaires minima annuels bruts garantis pour 218 jours de travail par an**

Le salaire minimum annuel garanti pour 218 jours de travail par an compte tenu de la journée de solidarité prévue à l'article L. 3133-7 du code du travail reste fixé comme suit :

Niveau	Salaire minimum annuel brut garanti pour 218 jours	
	Au titre des 24 premiers mois en forfait jours	Après 24 mois en forfait jours
C1	38 722 €	40 760 €
C2	45 855 €	50 950 €

Article 3 Égalité professionnelle

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives dans la Branche réaffirment l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et plus particulièrement au principe d'égalité des rémunérations.

À ce titre, elles rappellent que les négociations de la Branche sur les salaires minima conventionnels sont, par principe, égalitaires et non discriminantes.

Dans cette négociation, elles ont pris en compte

- L'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- Et les mesures permettant d'atteindre cet objectif.

À cet effet, les partenaires, sociaux précisent que les politiques de rémunération des entreprises doivent être guidées par les principes généraux d'égalité impliquant que les employeurs garantissent, pour un même travail ou un travail de valeur égale, une égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

L'application du présent avenant doit, dans une même entreprise, donner lieu au respect du principe «à travail égal, salaire égal». Conformément à ce principe et aux dispositions légales et conventionnelles, les entreprises veilleront, dans leur politique salariale, au respect des règles suivantes

- Les différences de rémunération constatées entre les femmes et les hommes ne se justifient que si elles sont conformes aux dispositions légales en vigueur,
- Les employeurs doivent s'assurer que les éléments de rémunération des femmes et des hommes sont établis selon les mêmes critères., notamment dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire,
- L'élément servant à la détermination de la rémunération ainsi que les conditions d'octroi des compléments de rémunération, y compris les avantages en nature, doivent être exempts de toute forme de discrimination,
- Le bénéfice d'un congé de maternité, d'adoption, d'un congé parental d'éducation ; d'un congé de présence parentale ou de soutien familial ne constitue pas un élément objectif susceptible de justifier une rémunération moindre, y compris la participation et l'intéressement conformément aux dispositions légales en vigueur,
- Les femmes, sans que Les absences pour maternité y fassent obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de qualification et le salaire prévus par la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé et bénéficient des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale,
- L'égalité de traitement entre tes salariés exclue notamment toute différence fondée sur l'un des critères visés à l'article L. 1132-1 du code du travail.

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

Article 4 Engagement de la prochaine négociation sur les rémunérations

En cas de revalorisation du SMIC entraînant l'application des dispositions prévues à l'alinéa 1^{er} de l'article L. 2241-10 du code du travail, les organisations professionnelles inscriront la négociation sur les salaires à l'ordre du jour de la première CPPNI suivant cette revalorisation.

Article 5 Champ d'application

Le présent avenant s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237), défini à l'article 1 du titre I^{er} de l'accord du 12 janvier 2021.

Il se substitue aux dispositions de l'accord du 12 janvier 2021 ayant le même objet, modifiées par l'avenant n° 1 du 25 mars 2024 relatif aux rémunérations dans la Branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé

(IOCC 3237).

Article 6 **Entreprises de moins de cinquante salariés**

Compte tenu des dispositions prévues dans le présent avenant, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la Branche considèrent qu'il n'y a pas lieu de prévoir les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 7 **Durée et entrée en vigueur**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve du droit d'opposition prévu à l'article L. 2232-6 du code du travail, il entre en vigueur le premier jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel.

Article 8 **Suivi de l'avenant**

La CPPNI examine, les suites à donner au présent avenant, notamment :

- Chaque année, en cas d'évolution des dispositions légales et/ou réglementaires nécessitant des modifications ou des aménagements des présentes dispositions,
- En cas de revalorisation du SMIC entraînant l'application des dispositions prévues à l'alinéa 1^{er} de l'article L. 2241-10 du code du travail.

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

Article 9 **Révision - dénonciation**

Le présent avenant pourra être révisé conformément aux dispositions légales et à l'article 5 de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

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

Article 10 **Publicité et formalités de dépôt**

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

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

Il sera ensuite déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du Code du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 11 **Extension**

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

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Protection sociale complémentaire

Accord du 16 septembre 2024

[Étendu par arr. 9 déc. 2024, JO 17 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2025]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération Saveurs Commerce ;
Confédération du commerce de proximité (2CP) ;
Le Syndicat des cavistes professionnels (SCP) ;
FNSCMF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;
CGT-FO ;
CFE-CGC ;
CGT ;
UNSA.

Préambule

Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement en droit de la protection sociale, la loi impose que les cotisations et garanties relatives aux régimes de frais de santé et de prévoyance soient nécessairement identiques pour l'ensemble des salariés relevant d'une même «catégorie objective». À défaut, les contributions à ces régimes ne sont pas éligibles au régime social de faveur prévu par la loi et entraîne la réintégration de ces sommes dans l'assiette de cotisations de sécurité sociale.

Conformément aux dispositions du code de la sécurité sociale, les catégories objectives peuvent notamment être constituées au regard des catégories professionnelles d'appartenance des salariés (employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM) et cadres).

Les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles permettent d'étendre les régimes de protection sociale complémentaire destinés aux salariés cadres à des salariés ne relevant pas de cette catégorie professionnelle, sans que cela ne déroge au principe de fixation des cotisations et garanties par catégories objectives.

La Convention Collective Nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 spécifiait deux types de personnel non cadres susceptibles de bénéficier des régimes de protection sociale complémentaire des cadres, à savoir :

- Les ETAM assimilés cadres (dits article 4 Bis de la CCN de 1947),
- Les ETAM non visés par l'assimilation mais bénéficiant d'une extension de régime (dits article 36 de l'annexe I de la CCN de 1947).

Si cette convention collective a été abrogée, plusieurs principes ont été repris par l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 17 novembre 2017 et le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021, permettant alors aux entreprises de continuer à reconnaître les catégories objectives définies par la Convention Collective Nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, jusqu'au 31 décembre 2024 pour la détermination du périmètre de leurs régimes de protection sociale complémentaire, sans que les contributions afférentes ne soient réintégrées dans l'assiette des cotisations sociales.

En outre, ce décret permet aux entreprises de faire bénéficier certains employés et agents de maîtrise du régime de protection sociale complémentaire des cadres sans qu'ils n'aient besoin d'être assimilés à ces catégories de personnels. Les nouvelles dispositions réglementaires imposent toutefois la conclusion d'un accord national interprofessionnel ou d'un accord de branche pour que ces extensions de régime puissent perdurer après le 31 décembre 2024.

Dans ce contexte et dans le cadre de ces nouvelles dispositions légales, réglementaires et conventionnelles, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la Branche conviennent de définir :

- Les catégories objectives pour la détermination du périmètre de leurs régimes de protection sociale complémentaire,
- Et l'ensemble des salariés pouvant être intégrés au régime de protection sociale complémentaire des cadres.

En conséquence, le présent accord vient mettre à jour :

- L'article 54-4 du Titre VIII de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237) du 12 janvier 2021, relatif au seuil d'accès au régime de retraite complémentaire de l'AGIRC, abrogé par l'article 3-1 du présent accord, suite à l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime AGIRC-ARRCO,
- L'article 3 de l'accord du 29 août 2023 relatif à la prévoyance complémentaire dont la rédaction est annulée et remplacée par les dispositions de l'article 3-2 de l'accord.

Le présent accord n'empêche pas le recours aux autres critères fixés à l'article R. 242-1-1 du Code de la sécurité sociale pour déterminer les catégories de bénéficiaires de régimes de protection sociale complémentaire.

Article 1

Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237), prévu à l'article 1 du Titre 1^{er} de l'accord du 12 janvier 2021.

Article 2

Catégories objectives

Article 2-1

Catégorie cadres

L'article 2-1 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 17 novembre 2021 relatif à la prévoyance des cadres définit les salariés cadres relevant des régimes de protection sociale complémentaire.

À ce titre, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la Branche décident que les dispositions de l'article 2-1 de l'ANI du 17 novembre 2017 sont applicables aux salariés cadres relevant des niveaux C1 et C2 de la classification de la Convention Collective Nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

Article 2-2

Employés et agents de maîtrise susceptibles de bénéficier d'une extension de régime

L'article R. 242-1-1 alinéa 2 du code de la sécurité sociale définit les salariés non-cadres et non assimilés aux cadres susceptibles de bénéficier d'une extension de régime.

À ce titre, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la Branche décident que les dispositions de l'article R. 242-1-1 alinéa 2 du code de la sécurité sociale sont applicables aux employés et agents de maîtrise relevant des niveaux E7, AM1 et AM2 de la classification de la Convention Collective Nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

Afin de maintenir les dispositifs existants, les entreprises qui, antérieurement à la scission de la branche du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers intervenue par accord du 12 janvier 2021 étendu, portant création de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237) en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2022, ont intégré des salariés dans le champ des bénéficiaires du régime de protection sociale complémentaire des cadres continuent d'appliquer ces dispositifs.

Cette possibilité d'intégrer ces salariés à la catégorie des cadres pour les garanties collectives de protection sociale complémentaire instituées au sein des entreprises n'entraîne pas l'application des dispositions conventionnelles relatives aux cadres.

Article 3

Mise à jour des dispositions conventionnelles

Article 3-1

Abrogation de l'article 54-4 du Titre VIII de la convention collective

L'article 54-4 du Titre VIII de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237) du 12 janvier 2021 relatif au seuil d'accès au régime de retraite complémentaire de l'AGIRC est abrogé suite à l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime AGIRC-ARRCO.

Article 3-2

Mise à jour de l'article 3 de l'accord du 29 août 2023 relatif à la prévoyance complémentaire

La rédaction de l'article 3 de l'accord du 29 août 2023 relatif à la prévoyance complémentaire est annulée et remplacée par les dispositions suivantes :

(Voir Accord du 29 août 2023, art. 3)

Article 4

Entreprises de moins de cinquante salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la Branche soulignent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail. En conséquence, les présentes dispositions s'appliquent indistinctement à tous les salariés des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé, quel que soit leur effectif.

Article 5

Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2025.

En application de l'article R. 242-1-1 alinéa 2 du code de la sécurité sociale, les stipulations de l'article 2-2 ne pourront, en outre, s'appliquer qu'à compter de l'agrément du présent accord par la Commission paritaire de l'Association pour l'emploi des cadres (APEC).

Article 6

Suivi de l'accord

La mise en œuvre du présent accord sera suivie par la CPPNI. À cet effet, elle se réunira au moins une fois par an au moment de la remise du rapport annuel détaillé sur les comptes du régime de prévoyance complémentaire.

Article 7

Publicité et formalités de dépôt

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des Parties signataires. Il sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera ensuite déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du Code du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 8

Procédure d'agrément

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la Branche rappellent que l'application du présent accord par les entreprises est subordonnée à son agrément par la Commission paritaire de l'APEC.

À cet effet, une fois les formalités de dépôt de l'accord effectuées, le secrétariat de la CPPNI le transmet à la Commission Paritaire de l'APEC, en vue de son agrément.

Article 9

Extension

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

Article 10

Adhésion

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, une organisation professionnelle ou une organisation syndicale de salariés représentative au sein de la Branche, non signataire pourra adhérer au présent accord.

Cette adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux organisations signataires et fera l'objet d'un dépôt en suivant les mêmes formalités de dépôt du présent accord.

Article 11

Révision - Dénonciation

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales et à l'article 5 de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

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

Régime de prévoyance

Accord du 19 mai 2021

[Étendu par arr. 17 sept. 2021, JO 23 déc., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel de l'accord du 12 janvier 2021]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Saveurs Commerce ;
FNSCMF ;
2CP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;
FS CFDT.

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

À l'initiative des organisations professionnelles représentant les métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la Branche ont conclu le 12 janvier 2021, un accord portant création de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

S'inspirant des dispositions de l'article L. 2261-33 du code du travail, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la Branche, afin de ne pas laisser de vide conventionnel, concluent le présent accord en reprenant les dispositions de prévoyance complémentaire de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (IDCC 1505) et en les mettant à jour afin de tenir compte de l'évolution de la législation dans l'attente des négociations de branche qui suivront sur ce thème.

À cet effet, elles énoncent que le présent accord s'incorpore au sein de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé.

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, le présent accord ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. Les dispositions du présent avenant visent à assurer une couverture «prévoyance» à l'ensemble des salariés des entreprises de la branche, quelle que soit la taille des structures qui les emploient.

Article 1

Objet

Le présent accord a pour objet d'instaurer un régime de prévoyance complémentaire au bénéfice des salariés des entreprises entrant dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé.

Article 2

Hiérarchie des normes et accord d'entreprise

Conformément aux articles L. 2253-1, L. 2253-2 et L. 2253-3 du Code du travail, l'accord de prévoyance complémentaire d'une branche professionnelle est un thème de négociation auquel il ne peut pas être dérogé. En conséquence, aucun accord d'entreprise ne pourrait venir diminuer les droits et obligations nés du régime de prévoyance visé par le présent accord.

En application du principe de faveur, chaque entreprise reste libre de mettre en place un régime plus favorable que celui institué par le présent accord selon l'une ou l'autre des modalités prévues à l'article L. 911-1 du Code de la sécurité sociale.

Article 3

Bénéficiaires du régime

Le présent régime s'applique :

- aux salariés relevant de l'article 2.1 de l'Accord National interprofessionnel du 17 novembre 2017 ci-après désignés dans le présent accord par «salariés cadres»,
- et aux salariés ne relevant pas de l'article 2.1 de l'Accord National interprofessionnel du 17 novembre 2017 ci-

après désignés dans le présent chapitre «salariés non cadres».

Article 4

Cessation des garanties de prévoyance et conditions de maintien en cas de suspension du contrat de travail

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

Les garanties décès telles que visées aux articles 14, 15 et 16 sont maintenues au salarié dont la suspension du contrat de travail ne donne pas lieu à rémunération tel que par exemple congés parentaux, congé d'adoption, congé sabbatique. Ce maintien ne donne pas lieu au paiement tant de la part salariale que patronale.

Dans tout autre cas de suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu à maintien des garanties à titre obligatoire comme indiqué ci-dessus, les garanties sont suspendues.

Le droit à garantie cesse au décès du salarié.

Article 5

Cessation des garanties de prévoyance et conditions de maintien en cas de rupture du contrat de travail

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

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

— si le salarié bénéficie, à la date de cessation de son contrat de travail, du maintien temporaire de sa couverture prévoyance dans le cadre du dispositif de portabilité visé à l'article 20 ci-après.

Le droit à garantie cesse au décès du salarié.

Article 6

Subrogation de l'employeur

L'employeur assure le versement des indemnisations prévues à l'article 42 de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé suivant la même périodicité que le salaire. Dans ce cas, l'employeur est subrogé dans les droits du salarié concernant les remboursements des prestations versées par l'organisme assureur.

Article 7

Fonds de péréquation

Dans le cadre du fonds de péréquation, seront pris en charge les congés autorisés pour circonstances de famille définis à l'article 41 de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé.

De plus, dans le cadre du fonds de péréquation, est inclus le fonds d'action professionnelle et sociale (FAPS), géré par une association paritaire conformément à ses statuts et règlement.

Cette association a pour objet d'affecter les fonds au soutien d'actions ou réalisations collectives ou individuelles au bénéfice des membres des professions relevant de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé ainsi qu'à la réalisation d'actions d'information et de promotion des régimes conventionnels de protection sociale complémentaire, de campagnes de sensibilisation en matière de santé et sécurité au travail, notamment aux bons gestes professionnels et au bien-être au travail et d'actions de prévention pour réduire les risques professionnels.

Article 8

Indemnité de départ à la retraite

Seront pris en charge les indemnités de départ à la retraite pour les salariés quittant volontairement leur emploi pour faire valoir leur droit à la retraite à taux plein dans les conditions et limites définies à l'article 25.4 de la convention collective nationale.

Article 9

Cotisations

9.1

Salariés non cadre

Les taux des cotisations sur les salaires bruts (tranches 1 et 2) sont définis et répartis comme suit :

Garantie	Taux contractuel	
	Part employeur	Part salarié
Décès/ IAD	0,15 %	-
Longue maladie	-	0,10 %
Invalidité	0,13 %	0,07 %
Rente éducation	0,01 %	0,06 %
Rente handicap	0,01 %	-
Sous-total (1)	0,30 %	0,23 %
	Part Employeur T1 - T2	
Indemnité de départ à la retraite	0,04 %	
Fonds de péréquation (dont 0,08 % pour FAPS)	0,10 %	
Sous-total (2)	0,14 %	
Mensualisation (3)	0,49 %	
	Part employeur	Part salarié
Total = 1 + 2 + 3	0,93 %	0,23 %

9.2 Salariés cadres

Garantie	Taux contractuel			
	Part em- ployeur T1	Part em- ployeur T2	Part salarié T1	Part salarié T2
Décès/ IAD	0,79 %	-	-	0,53 %
Longue maladie	0,11 %	-	-	0,04 %
Invalidité	0,64 %	-	-	0,34 %
Rente éducation	0,08 %	-	-	0,02 %
Rente handicap	0,01 %	-	-	-
Sous-total (1)	1,63 %	-	-	0,93 %
	Part Em- ployeur T1	Part Em- ployeur T2	Part Salarié T1	Part Salarié T2
Indemnité de départ à la retraite	0,04 %	0,04 %	-	-
Fonds de péréquation (dont 0,08 % pour FAPS)	0,10 %	0,10 %	-	-
Sous Total (2)	0,14 %	0,14 %	-	-
Mensualisation (3)	0,38 %	0,38 %	-	-
	Part Em- ployeur T1	Part Em- ployeur T2	Part Salarié T1	Part Salarié T2
Total = 1 + 2 + 3	2,15 %	0,52 %	-	0,93 %

Article 10

Assiette des cotisations

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

- Tranche 1 : Fraction de la rémunération limitée au montant du salaire plafond annuel de la sécurité sociale.
- Tranche 2 : Fraction de la rémunération supérieure au montant du salaire plafond annuel de la Sécurité sociale et inférieure ou égale à quatre fois ce même plafond.

Article 11

Cas de l'entreprise ayant déjà mis en place un régime d'entreprise prévoyance

En présence d'une couverture prévoyance d'entreprise antérieure à la date d'effet du présent accord, l'employeur devra s'assurer que celle-ci est conforme aux prescriptions du présent accord.

À ce titre, il devra veiller notamment à ce que le régime d'entreprise respecte bien les dispositions des articles 4, 5 et 20 du présent accord concernant les maintiens et conditions de suspension des garanties prévoyance y compris pour les salariés en suspension du contrat de travail non rémunéré.

Par ailleurs concernant les salariés non cadres, les participations patronales du régime d'entreprise sur les salaires bruts (Tranches 1 et 2) devront être au moins égales à celles fixées au sous total 2 du tableau de l'article 9.1 du présent accord.

Si les taux de cotisations totaux sur les salaires bruts (tranches 1 et 2) prévus par le régime obligatoire d'entreprise sont supérieurs à ceux figurant au sous total 2 du tableau de l'article 9.1 précité pour des garanties et prestations garanties strictement identiques à celles prévues par le présent chapitre, les cotisations supplémentaires sont entièrement dues par l'employeur.

De même concernant les salariés cadres, la participation patronale du régime d'entreprise sur la Tranche 2 du salaire brut devra être au moins égale à celle fixée au sous total 2 du tableau de l'article 9.2 du présent accord.

Si les taux de cotisations totaux sur les salaires, bruts (tranches 1 et 2) prévus par le régime obligatoire d'entreprise sont supérieures à ceux figurant au sous total 2 du tableau de l'article 9.2 précité pour des garanties et prestations garanties strictement identiques à celles prévues par le présent accord, les cotisations supplémentaires sont entièrement dues par l'employeur.

Article 12

Salaire de référence

Article 12.1

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

Le salaire de référence est le salaire brut annuel soumis à cotisation durant les douze mois civils précédant le décès ou l'invalidité absolue et définitive, dans la limite du plafond de la tranche 2 de la Sécurité Sociale.

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

Article 12.2

Pour la garantie incapacité de travail et l'invalidité

Le salaire de référence à prendre en considération est la rémunération brute soumise à cotisations sociales au cours des 12 mois civils ayant précédé l'arrêt de travail initial, dans la limite du plafond de la tranche 2 de la Sécurité Sociale.

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

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

Article 13

Revalorisation

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

Le montant de la rente éducation est revalorisé chaque année par l'assureur.

Article 14

Garantie décès

14.1

Montant du capital décès

14.1.1

Salarié non cadre

En cas de décès d'un salarié non cadre, il sera versé un capital dont le montant, exprimé en pourcentage du salaire de référence (SR) défini à l'article 12 du présent accord, est variable en fonction des charges de famille, dans les conditions suivantes :

Célibataire, veuf, divorcé, sans personne à charge	75 % du SR
Marié, partenaire de PACS, concubin tel que défini à l'article 14.2, sans personne à charge	100 % du SR
Tout salarié non cadre avec personne(s) à charge	125 % du SR

14.1.2

Salarié cadre

En cas de décès d'un salarié cadre, il sera versé un capital dont le montant, exprimé en pourcentage du salaire de référence (SR) défini à l'article 12 du présent accord, est variable en fonction des charges de famille, dans les conditions suivantes :

Célibataire, veuf, divorcé, sans personne à charge	260 % du SR
Marié, partenaire de PACS, concubin tel que défini à l'article 14.2, sans personne à charge	350 % du SR
Tout salarié cadre avec personne(s) à charge	435 % du SR

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

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

14.2

Définition du concubin et des personnes à charge pour la garantie capital décès/IAD

Sont considérés à charge :

- les enfants à charge au sens fiscal, ainsi que, le cas échéant, les enfants auxquels le salarié est redevable d'une pension alimentaire constatée judiciairement ou déduite fiscalement, les enfants posthumes (nés dans les 300 jours suivant le décès du salarié) ainsi que les enfants reconnus par le salarié, à charge au sens fiscal de l'autre parent ;
- les ascendants âgés de 60 ans au moins (55 ans pour les veuves non remariées) vivant au foyer du salarié et ne faisant pas l'objet d'une imposition sur le revenu des personnes physiques ;
- les personnes reconnues à charge lors du calcul de l'impôt sur le revenu des personnes physiques, autres que le conjoint, le partenaire de PACS ou le concubin.

Concubin

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

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

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

14.3

Bénéficiaires du capital décès

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

- à son conjoint non séparé de corps judiciairement, ni divorcé,

-
- à défaut, à son partenaire de PACS,
 - à défaut, à son concubin tel que défini à l'article 14.2,
 - à défaut, à ses enfants, par parts égales entre eux,
 - à défaut, à ses ascendants à charge au sens fiscal, par parts égales entre eux,
 - à défaut, aux autres personnes à charge au sens fiscal, par parts égales entre elles,
 - à défaut, à ses autres héritiers, par parts égales entre eux.

14.4

Garantie double effet

La garantie double effet intervient en cas de décès du conjoint ou du partenaire lié par un PACS ou du concubin tel que défini à l'article 14.2, survenant postérieurement ou simultanément au décès du salarié.

(Al. exclu de l'extension par arr. 17 sept. 2021, JO 23 déc.) Le conjoint, le partenaire lié par un PACS ou le concubin ne doit pas être remarié, le partenaire de PACS ne doit pas être lié par un nouveau PACS.

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

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

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

14.5

Garantie invalidité absolue et définitive

14.5.1

Définition de l'invalidité absolue et définitive

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

14.5.2

Capital invalidité absolue et définitive

Lorsque le salarié est en état d'invalidité absolue et définitive, le capital prévu en cas de décès (hors majoration éventuelle pour accident), lui est versé par anticipation sur sa demande.

Ce versement met fin à la garantie décès.

Article 15

Garantie rente éducation

Pour pourvoir à l'éducation des enfants dont les parents sont décédés ou en invalidité absolue et définitive telle que définie à l'article 14.5, il est versé aux enfants à charge du salarié une rente éducation déterminée comme suit :

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

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

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

15.1

Enfants à charge

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

- jusqu'à leur 18^{ème} anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26^{ème} anniversaire sous la condition soit :
 - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
 - d'être en apprentissage ;
 - de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant d'une part des enseignements généraux professionnels ou technologiques dis-

pensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;

— d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré inscrits auprès du Pôle Emploi comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;

— d'être employé dans un ESAT (Établissement et Service d'Aide par le travail) ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés

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

15.2

Concubin - partenaire de PACS

Les partenaires liés par un Pacs sont considérés comme des conjoints survivants.

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

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

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

Article 16

Garantie handicap

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

Montant et service de la rente :

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

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

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

Cette prestation est versée jusqu'au décès du bénéficiaire.

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

Bénéficiaires :

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

Reconnaissance de l'état d'handicap

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

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

Article 17

Indemnisation pour maladie, accident ou maternité

En cas d'absences pour maladie, accident du travail et maternité, le salarié perçoit une indemnisation telle que prévue à l'article 42 de la présente convention collective.

Article 18

Garantie incapacité de travail

En cas d'incapacité temporaire de travail du salarié pour cause de maladie, accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle, se poursuivant au-delà des périodes d'indemnisation prévues à l'article 42 de la présente convention collective et donnant lieu à indemnisation de la sécurité sociale, le salarié perçoit des indemnités journalières complémentaires à hauteur de 66,66 % du salaire de référence et jusqu'à la date de reconnaissance en invalidité par la Sécurité Sociale ou, au plus tard, jusqu'au 1095^{ème} jour d'arrêt de travail.

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

En cas d'épuisement des droits tels que définis à l'article 42 de la présente convention collective, l'indemnisation intervient après la période de franchise de la Sécurité sociale.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la Sécurité Sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu (y compris au titre d'une reprise d'activité à temps partiel ou un quelconque revenu de substitution) ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle pendant la période d'arrêt de travail.

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

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

Article 19

Garantie rente invalidité

19.1

Définition

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

Ainsi, la garantie invalidité du salarié est classée :

- en 1^{ère} catégorie, quand son état de santé lui permet de continuer à travailler ;
- en 2^{ème} catégorie, quand son état de santé ne lui permet pas de continuer à travailler ;
- en 3^{ème} catégorie, quand son état de santé ne lui permet pas de continuer à travailler et que l'assuré est dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

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

19.2

Bénéficiaires

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

19.3

Montant de la rente d'invalidité

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

Pour les salariés cadres

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

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

- taux d'incapacité permanente N compris entre 33 % inclus et 66 %, $3/2N \times (66 \% \text{ du salaire de référence} - \text{pension d'invalidité brute } 2^{\text{ème}} \text{ catégorie de la Sécurité sociale reconstituée})$
- taux d'incapacité permanente N égal ou supérieur à 66 %, 66 % du salaire de référence, sous déduction de la rente brute versée par la Sécurité Sociale et éventuellement de la rémunération de l'activité partielle du salarié perçue au cours de la période de prestations

— pour les salariés non cadres

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

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

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

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

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la Sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu, salaire à temps partiel ou un quelconque revenu de substitution, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle pendant la période d'arrêt de travail.

La rente est suspendue en cas de suspension de la pension de la Sécurité sociale.

Le service des rentes est maintenu sous réserve du versement des prestations de la Sécurité sociale jusqu'à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse Sécurité sociale ou au décès du salarié.

Article 20

Portabilité des droits de prévoyance complémentaire

20.1

Bénéficiaires et garanties maintenues

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

— les droits à couverture complémentaire au titre du régime prévoyance souscrit ont été ouverts pendant l'exécution de leur contrat de travail,

— la cessation de leur contrat de travail n'est pas consécutive à une faute lourde et ouvre droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage.

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

20.2

Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est celui défini par le régime, étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de rupture ou de fin du contrat de travail.

Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues toutes les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés, primes de précarité et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

20.3

Incapacité de travail

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

20.4

Durée et limites de la portabilité

Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appré-

ciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder douze mois.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse lorsque le bénéficiaire de la portabilité :

- reprend un autre emploi,
- dès qu'il ne peut plus justifier de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage,
- la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité sociale,
- en cas de décès.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur la durée du maintien des garanties qui n'est pas prolongée d'autant.

20.5

Financement de la portabilité

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

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

20.6

Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur :

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

Article 21

Date d'application

Le présent accord entre en vigueur, pour toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé, le 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel de l'accord du 12 janvier 2021 portant création de ladite convention collective (IDCC 3237).

Article 22

Durée d'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 25

Formalités de dépôt et publicité

Le présent accord est déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du Code du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 26

Extension

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord s'il y a lieu, conformément aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Accord du 29 août 2023

[Étendu par arr. 12 déc. 2023, JO 27 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2024 ou au lendemain de son dépôt, si celui-ci est postérieur à cette date, pour les entreprises adhérentes à une des organisations professionnelles signataires de l'accord, et pour les entreprises non adhérentes, le 1^{er} janv. 2024 ou le 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel si celle-ci est postérieure]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Saveurs Commerce ;

FNSCMF ;

CCP ;

SCP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

CFE CGC AGRO ;

UNSA FCS.

Accord 16 sept. 2024, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s)

Fédération Saveurs Commerce ;

Confédération du commerce de proximité (2CP) ;

Le Syndicat des cavistes professionnels (SCP) ;

FNSCMF.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT-FO ;

CFE-CGC ;

CGT ;

UNSA.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve du droit d'opposition prévu à l'article L 2232-6 du code du travail, il entre en vigueur :

— Le 1^{er} janvier 2024 ou au lendemain de son dépôt, si celui-ci est postérieur à cette date, pour les entreprises adhérentes à une des organisations professionnelles signataires de l'accord,

— Le 1^{er} janvier 2024 ou le 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel si celle-ci est postérieure, pour les entreprises non adhérentes à une des organisations professionnelles signataires de l'accord.

Préambule

Soucieuses de fournir à l'ensemble des salariés des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé de meilleures garanties collectives, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la Branche se sont réunies au cours de plusieurs réunions en vue :

— D'adapter le régime collectif obligatoire de prévoyance complémentaire au niveau national,

— Et de rendre la Branche plus attractive à l'égard des actuels et futurs salariés en proposant une protection sociale complémentaire adaptée à leurs besoins.

Cette adaptation a pour objet notamment :

— (*Al. exclu de l'extension par arr. 12 déc. 2023, JO 27 déc.*) D'harmoniser les garanties arrêt de travail,

— (*Al. exclu de l'extension par arr. 12 déc. 2023, JO 27 déc.*) De faire évoluer les garanties décès,

— (*Al. exclu de l'extension par arr. 12 déc. 2023, JO 27 déc.*) Et de mettre en conformité le régime aux dispositions de l'instruction interministérielle N° DSS/3C/5B/2021/127 du 17 juin 2021 relative au traitement social du financement patronal de la prévoyance complémentaire collective et obligatoire en cas de suspension du contrat de travail.

Par ailleurs, conscients de la nécessité de bénéficier d'une couverture complémentaire prévoyance déterminée au niveau national, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la Branche se sont également réunis, à la suite d'une procédure de mise en concurrence par appel d'offres afin de permettre la mise en place d'un régime mutualisé, auprès d'un organisme assureur référencé, pour les salariés relevant des entreprises visées par le champ d'application de la convention nationale collective des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé.

Elles ont fait le choix de proposer aux entreprises le référencement d'un organisme assureur (APGIS) n'ayant pas un caractère contraignant. Les entreprises auront donc la possibilité de se placer dans le cadre du référencement proposé par les partenaires sociaux de la Branche ou de faire appel à un assureur non référencé.

À l'issue de ces travaux, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la Branche conviennent d'adapter le régime collectif et obligatoire de prévoyance complémentaire de la Convention Collective Nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237) en concluant le présent accord, qui annule et remplace l'ensemble des dispositions de l'accord du 19 mai 2021 relatif au régime de prévoyance, qui sont abrogées.

À cet effet, elles énoncent que le présent accord s'incorpore au sein de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

Article 1 **Objet**

Le présent accord a pour objet d'instaurer un régime de prévoyance complémentaire au bénéfice des salariés des entreprises entrant dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

Article 2 **Hierarchie des normes et accord d'entreprise**

Les dispositions du présent accord prévalent sur les dispositions adoptées au niveau de l'entreprise qui résultent d'un accord collectif au sens de l'article L. 2232-11 du code du travail conclu antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord, sauf lorsqu'elles assurent des garanties au moins équivalentes.

Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

Il en résulte que le dispositif adopté au niveau de l'entreprise, selon l'une ou l'autre des modalités prévues à l'article L 911-1 du code de la sécurité sociale, pourra prévoir des améliorations de garanties en augmentant le niveau de celles prévues par le présent accord ou en créant des garanties supplémentaires.

Le Comité social et économique (CSE) est consulté préalablement à la mise en place d'une garantie collective ou à la modification de celle-ci, dans les conditions prévues par les dispositions légales.

Article 3 (d'origine) **Bénéficiaires du régime**

Le présent régime s'applique :

- Aux salariés relevant de l'article 2.1 de l'Accord National interprofessionnel du 17 novembre 2017 ci-après désignés dans le présent accord par «salariés cadres»,
- Et aux salariés ne relevant pas de l'article 2.1 de l'Accord National interprofessionnel du 17 novembre 2017 ci-après désignés dans le présent chapitre «salariés non cadres».

Article 3 (nouveau) **Bénéficiaires du régime**

Mod. par Accord 16 sept. 2024, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s)

Fédération Saveurs Commerce ;

Confédération du commerce de proximité (2CP) ;

Le Syndicat des cavistes professionnels (SCP) ;

FNSCMF.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT-FO ;

CFE-CGC ;

CGT ;

UNSA.

Le présent régime s'applique :

- *Aux salariés relevant de l'article 2.1 de l'Accord National interprofessionnel du 17 novembre 2017 ci-après désignés dans le présent accord par «salariés cadres»,*
- *Et aux salariés ne relevant pas de l'article 2.1 de l'Accord National interprofessionnel du 17 novembre 2017 ci-après désignés dans le présent chapitre «salariés non cadres».*

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^o de cet articles, intégrer à la catégorie des cadres pour les bénéfice de garanties collectives de protection sociale complémentaire instituées en leur sein, les salariés non-cadres classés au niveau E7 et/ou aux niveaux AM1 et AM2 de la classification de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaires spécialisé (IDCC3237).

Cette faculté d'intégration correspond à celle antérieurement prévue par les stipulations de l'article 36 de l'annexe I de la Convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Cette possibilité ne saurait étendre à ces salariés les autres stipulations conventionnelles spécifiques aux cadres.

Article 4

Cessation des garanties de prévoyance et conditions de maintien en cas de suspension du contrat de travail

Les garanties prévues par le présent régime de prévoyance sont maintenues, moyennant paiement des cotisations au salarié dont le contrat de travail est suspendu, dès lors que pendant cette période il bénéficie :

- Soit d'une rémunération partielle ou totale de l'employeur,
- Soit d'indemnités journalières ou rentes versées par la Sécurité Sociale en cas d'incapacité de travail ou d'invalidité,
- Soit d'indemnités journalières complémentaires servies au titre de la garantie incapacité définie à l'article 17 du présent accord,
- Soit d'une rente d'invalidité complémentaire servies au titre de la garantie invalidité définies à l'article 18 du présent accord,
- Soit d'un congé de maternité et de paternité,
- Soit d'un revenu de remplacement versé par l'employeur. Ce dernier cas concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...).

Dans ce cadre, le revenu de remplacement versé par l'employeur (indemnisation légale, le cas échéant complétée d'une indemnisation complémentaire ou conventionnelle versée par l'employeur) entre dans l'assiette des cotisations et des prestations.

Les garanties décès telles que visées aux articles 13, 14 et 15 sont maintenues au salarié dont la suspension du contrat de travail ne donne pas lieu à rémunération tel que par exemple congés parentaux, congé d'adoption, congé sabbatique. Ce maintien ne donne pas lieu au paiement tant de la part salariale que patronale.

Dans tout autre cas de suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu à maintien des garanties à titre obligatoire comme indiqué ci-dessus, les garanties sont maintenues au bénéfice du salarié pendant le mois au cours duquel intervient cette suspension, dès lors qu'il y aura eu paiement de la cotisation pour le mois en cours. À compter du mois suivant, les garanties sont automatiquement suspendues.

Article 5

Cessation des garanties de prévoyance et conditions de maintien en cas de rupture du contrat de travail

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

- Si le salarié bénéficie, à la date de cessation de son contrat de travail, du versement de prestations de rentes par l'organisme assureur : dans ce cas, selon le principe prétorien, il bénéficie des dispositions des articles 7 et 7-1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite loi «Évin»,
- Si le salarié bénéficie, à la date de cessation de son contrat de travail, du maintien temporaire de sa couverture prévoyance dans le cadre du dispositif de portabilité visé à l'article 20 du présent accord.

Le droit à garantie cesse au décès du salarié.

Article 6

Subrogation de l'employeur

L'employeur assure le versement des indemnisations prévues à l'article 42 de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé suivant la même périodicité que le salaire.

Dans ce cas, l'employeur est subrogé dans les droits du salarié concernant les remboursements des prestations versées par l'organisme assureur.

Article 7

Indemnité de départ à la retraite

Seront pris en charge les indemnités de départ à la retraite pour les salariés quittant volontairement leur emploi pour faire valoir leur droit à la retraite à taux plein dans les conditions et limites définies à l'article 25-4 de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

Article 8

Cotisations

Article 8-1

Salariés non cadres

Les taux des cotisations sur les salaires bruts (tranches 1 et 2) sont définis et répartis comme suit :

Garantie	Taux contractuel	
	Part employeur	Part salarié
Décès / IAD toutes causes	0,25 %	-
Décès / IAD accidentel	0,03 %	-
Longue maladie	-	0,20 %
Invalidité	0,21 %	0,19 %
Rente éducation	0,04 %	0,04 %
Rente handicap	0,03 %	-
Sous-total (1)	0,56 %	0,43 %
	Part Employeur	Part salarié
Indemnité de départ à la retraite (2)	0,07 %	
Mensualisation (3)	0,56 %	
	Part employeur	Part salarié
Total = 1 + 2 + 3	1,19 %	0,43 %

Article 8-2 Salariés cadres

Les taux des cotisations sur les salaires bruts (tranches 1 et 2) sont définis et répartis comme suit :

Garantie	Taux contractuel			
	Part employeur T1	Part employeur T2	Part salarié T1	Part salarié T2
Garanties Décès (Décès/ IAD toutes causes, Décès/ IAD accidentel/Rente éducation/Rente handicap)	0,76 %	-	-	0,68 %
Longue maladie	0,19 %	-	-	0,21 %
Invalidité	0,40 %	-	-	0,46 %
Sous-total (1)	1,35 %	-	-	1,35 %
	Part Employeur T1	Part Employeur T2	Part Salarié T1	Part Salarié T2
Indemnité de départ à la retraite (2)	0,07 %	0,07 %	-	-
Mensualisation (3)	0,44 %	0,44 %	-	-
	Part Employeur T1	Part Employeur T2	Part Salarié T1	Part Salarié T2
Total = 1 + 2 + 3	1,86 %	0,51 %	-	1,35 %

En application de l'article L. 2252-1 du code du travail, l'article 1^{er} du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres n'est pas opposable aux entreprises de la Branche.

Article 9 Assiette des cotisations

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

- Tranche 1 : Fraction de la rémunération limitée au montant du salaire plafond annuel de la sécurité sociale,
- Tranche 2 : Fraction de la rémunération supérieure au montant du salaire plafond annuel de la Sécurité sociale et inférieure ou égale à quatre fois ce même plafond.

Article 10

Cas de l'entreprise ayant déjà mis en place un régime prévoyance d'entreprise

En présence d'une couverture prévoyance d'entreprise antérieure à la date d'effet du présent accord, l'employeur devra s'assurer que celle-ci est conforme aux prescriptions du présent accord.

À ce titre, il devra veiller notamment à ce que le régime d'entreprise respecte bien les dispositions des articles 4, 5 et 19 du présent accord concernant les maintiens et conditions de suspension des garanties prévoyance, y compris pour les salariés en suspension du contrat de travail non rémunéré.

Par ailleurs, concernant les salariés non cadres, les participations patronales du régime d'entreprise sur les salaires bruts (Tranches 1 et 2) devront être au moins égales à celles fixées au sous total 1 du tableau de l'article 8.1 du présent accord.

Si les taux de cotisations totaux sur les salaires bruts (tranches 1 et 2) prévus par le régime obligatoire d'entreprise sont supérieurs à ceux figurant au sous total 1 du tableau de l'article 8.1 précité pour des garanties et prestations garanties strictement identiques à celles prévues par le présent accord, les cotisations supplémentaires sont entièrement dues par l'employeur.

De même concernant les salariés cadres, la participation patronale du régime d'entreprise sur la Tranche 2 du salaire brut devra être au moins égale à celle fixée au sous total 1 du tableau de l'article 8.2 du présent accord.

Si les taux de cotisations totaux sur les salaires bruts (tranches 1 et 2) prévus par le régime obligatoire d'entreprise sont supérieurs à ceux figurant au sous total 1 du tableau de l'article 8.2 précité pour des garanties et prestations garanties strictement identiques à celles prévues par le présent accord, les cotisations supplémentaires sont entièrement dues par l'employeur.

Article 11

Salaire de référence

Article 11.1

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

Le salaire de référence est le salaire brut annuel soumis à cotisation durant les douze mois civils précédant le décès ou l'invalidité absolue et définitive, dans la limite du plafond de la tranche 2 définie à l'article 9 du présent accord.

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

Article 11.2

Pour la garantie incapacité de travail et l'invalidité

Le salaire de référence à prendre en considération est la rémunération brute soumise à cotisations sociales au cours des 12 mois civils ayant précédé l'arrêt de travail initial, dans la limite du plafond de la tranche 2 définie à l'article 9 du présent accord.

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

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

Article 12

Revalorisation

Les prestations d'incapacité de travail et d'invalidité en cours de service depuis un an ainsi que les montants de la rente éducation et de la rente handicap sont revalorisées annuellement par l'assureur.

Article 13

Garantie décès

Article 13.1

Montant du capital décès

Article 13.1.1

Salarié non cadre

En cas de décès d'un salarié non cadre, il sera versé un capital dont le montant, exprimé en pourcentage du salaire de référence (SR) défini à l'article 11 du présent accord, est variable en fonction des charges de famille, dans les

conditions suivantes :

Célibataire, veuf, divorcé, séparé, sans personne à charge	100 % du SR
Marié, partenaire de PACS, concubin tel que défini à l'article 13.2, sans personne à charge	150 % du SR
Tout salarié non cadre, quelle que soit sa situation de famille, avec personne(s) à charge	200 % du SR

En cas de décès accidentel du salarié non cadre, le capital ci-dessus défini est majoré de 50 %.

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

Article 13.1.2 Salarié cadre

En fonction de leur situation de famille, le salarié cadre ou ses ayants droit à défaut de choix de ce dernier, peut opter au sein de la garantie décès pour le versement du capital décès (Option 1) ou pour le versement d'un capital décès minoré accompagné d'une rente éducation et d'une rente handicap (Option 2).

Capital décès Option 1

En cas de décès d'un salarié cadre, il sera versé un capital dont le montant, exprimé en pourcentage du salaire de référence (SR) défini à l'article 11 du présent accord, est variable en fonction des charges de famille, dans les conditions suivantes :

Célibataire, veuf, divorcé, séparé, sans personne à charge	260 % du SR
Marié, partenaire de PACS, concubin tel que défini à l'article 13.2, sans personne à charge	350 % du SR
Tout salarié cadre, quelle que soit sa situation de famille, avec personne(s) à charge	435 % du SR

En cas de décès accidentel du salarié cadre, le capital ci-dessus défini est majoré de 50 %.

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

Garanties rente éducation et rente handicap Option 2

En cas de décès d'un salarié cadre, ce dernier peut avoir opté, au regard de sa situation de famille, pour le versement d'un capital décès minoré à hauteur de 260 % du salaire de référence (SR) défini à l'article 11 du présent accord, d'une rente éducation définie à l'article 14 du présent accord et d'une rente handicap définie à l'article 15 du présent accord.

Le choix du salarié cadre prévaut, sous réserve que la situation de famille initiale ayant conditionné son choix n'ait pas changé. Dans le cas contraire, le choix entre la majoration du capital par enfant à charge ou du versement de la rente éducation s'effectue au moment de la survenance du décès du salarié par ses ayants droit.

Article 13.2 Définition du concubin et des personnes à charge pour la garantie capital décès/IAD

Concubin

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

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

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

Sont considérés à charge :

- Les enfants à charge au sens fiscal, ainsi que, le cas échéant, les enfants auxquels le salarié est redevable d'une pension alimentaire constatée judiciairement ou déduite fiscalement, les enfants posthumes (nés dans les 300 jours suivant le décès du salarié) ainsi que les enfants reconnus par le salarié, à charge au sens fiscal de l'autre parent,
- Les ascendants âgés de 60 ans au moins (55 ans pour les veuves non remariées) vivant au foyer du salarié et ne faisant pas l'objet d'une imposition sur le revenu des personnes physiques,

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

Article 13.3 **Bénéficiaires du capital décès**

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

- À son conjoint non séparé de corps judiciairement, ni divorcé,
- À défaut, à son partenaire de PACS,
- À défaut, à son concubin tel que défini à l'article 14.2,
- À défaut, à ses enfants, par parts égales entre eux,
- À défaut, à ses ascendants à charge au sens fiscal, par parts égales entre eux,
- À défaut, aux autres personnes à charge au sens fiscal, par parts égales entre elles,
- À défaut, à ses autres héritiers, par parts égales entre eux.

Article 13.4 **Garantie double effet**

La garantie double effet intervient en cas de décès du conjoint ou du partenaire lié par un PACS ou du concubin tel que défini à l'article 13.2, survenant postérieurement ou simultanément au décès du salarié.

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

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

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

Article 13.5 **Garantie invalidité absolue et définitive**

Article 13.5.1 **Définition de l'invalidité absolue et définitive**

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

Article 13.5.2 **Capital invalidité absolue et définitive**

Lorsque le salarié est en état d'invalidité absolue et définitive, le capital prévu en cas de décès (hors majoration éventuelle pour accident), lui est versé par anticipation sur sa demande.

Ce versement met fin à la garantie décès.

Article 14 **Garantie rente éducation**

Article 14-1 **Niveau de la garantie**

Pour pourvoir à l'éducation des enfants dont les parents sont décédés ou en invalidité absolue et définitive telle que définie à l'article 13.5 du présent accord, il est versé aux enfants à charge du salarié non cadre et aux enfants à charge du salarié cadre ayant choisi l'option 2 visée à l'article 13-1-2 du présent accord, une rente éducation déterminée comme suit :

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

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

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

Article 14.2

Enfants à charge

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

— Jusqu'à leur 18^{ème} anniversaire, sans condition,

— Jusqu'à leur 26^{ème} anniversaire sous la condition soit:

m De poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel,

m D'être en apprentissage,

m De poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant d'une part des enseignements généraux professionnels ou technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus,

m D'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré inscrits auprès du Pôle Emploi comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle,

m D'être employé dans un ESAT (Établissement et Service d'Aide par le travail) ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés.

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

Article 14.3

Partenaire de PACS - Concubin

Les partenaires liés par un Pacs sont considérés comme des conjoints survivants.

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

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

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

Article 15

Garantie rente handicap

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive (par référence à la 3^{ème} catégorie de la Sécurité sociale, conformément aux dispositions de l'article L 341-4 du Code de la Sécurité sociale et constatée par un certificat médical) d'un salarié non cadre ou d'un salarié cadre ayant choisi l'option 2 visée à l'article 13-1-2 du présent accord, ayant un enfant handicapé, il est versé à ce dernier une rente viagère handicap.

Montant et service de la rente

La prestation de base garantie est une rente égale à 682 euros par mois à compter de la date d'effet du présent accord.

Le montant de la prestation de base sera revalorisé annuellement par référence à l'évolution du montant de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH).

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

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

Cette prestation est versée jusqu'au décès du bénéficiaire.

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

Bénéficiaires

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

Reconnaissance de l'état d'handicap

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

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

Article 16

Indemnisation pour maladie, accident ou maternité

En cas d'absences pour maladie, accident du travail et maternité, le salarié perçoit une indemnisation telle que prévue à l'article 42 de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

Article 17

Garantie incapacité de travail

En cas d'incapacité temporaire de travail du salarié pour cause de maladie, accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle, se poursuivant au-delà des périodes d'indemnisation prévues à l'article 42 de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237) et donnant lieu à indemnisation de la sécurité sociale, le salarié perçoit des indemnités journalières complémentaires à hauteur de 66,66 % du salaire de référence et jusqu'à la date de reconnaissance en invalidité par la Sécurité Sociale ou, au plus tard, jusqu'au 1095^{ème} jour d'arrêt de travail.

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

En cas d'épuisement des droits tels que définis à l'article 42 de la convention collective, l'indemnisation intervient après la période de franchise de la Sécurité sociale.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la Sécurité Sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu (y compris au titre d'une reprise d'activité à temps partiel ou un quelconque revenu de substitution) ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle pendant la période d'arrêt de travail.

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

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

Article 18

Garantie rente invalidité

Article 18-1

Définition

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

Ainsi, la garantie invalidité du salarié est classée :

- En 1^{ère} catégorie, quand son état de santé lui permet de continuer à travailler,
- En 2^{ème} catégorie, quand son état de santé ne lui permet pas de continuer à travailler,
- En 3^{ème} catégorie, quand son état de santé ne lui permet pas de continuer à travailler et que l'assuré est dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

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

Article 18-2

Bénéficiaires

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

Article 18-3
Montant de la rente d'invalidité

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

Invalidité de 1 ^{ère} catégorie	44 % du salaire de référence, sous déduction de la rente brute versée par la Sécurité Sociale
Invalidité de 2 ^{ème} ou 3 ^{ème} catégorie	66 % du salaire de référence, sous déduction de la rente brute versée par la Sécurité Sociale

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

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

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

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la Sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu, salaire à temps partiel ou un quelconque revenu de substitution, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle pendant la période d'arrêt de travail.

La rente est suspendue en cas de suspension de la pension de la Sécurité sociale.

Le service des rentes est maintenu sous réserve du versement des prestations de la Sécurité sociale jusqu'à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse Sécurité sociale ou au décès du salarié.

Article 19
Portabilité des droits de prévoyance complémentaire

Article 19-1
Bénéficiaires et garanties maintenues

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

— Les droits à couverture complémentaire au titre du régime de prévoyance souscrit ont été ouverts pendant l'exécution de leur contrat de travail,

— La cessation de leur contrat de travail n'est pas consécutive à une faute lourde et ouvre droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage.

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

Article 19-2
Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est celui défini par le régime, étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de rupture ou de fin du contrat de travail.

Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues toutes les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés, primes de précarité et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

Article 19-3
Incapacité de travail

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

Article 19-4
Durée et limites de la portabilité

Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée

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

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse lorsque le bénéficiaire de la portabilité :

- Reprend un autre emploi,
- Dès qu'il ne peut plus justifier de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage,
- À la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité sociale,
- En cas de décès.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur la durée du maintien des garanties qui n'est pas prolongée d'autant.

Article 19-5

Financement de la portabilité

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

Article 19-6

Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur :

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

Article 20

Suivi du régime

Chaque année, les organismes assureurs remettent, à leurs cocontractants, un rapport annuel détaillé sur les comptes du régime de prévoyance, comportant notamment toutes les informations prévues par l'article 15 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et son décret d'application n° 90-769 du 30 août 1990.

Ce rapport doit être accompagné d'informations précises relatives au nombre de sinistres et aux prestations versées. Ces documents sont transmis par les organismes assureurs à leur(s) cocontractant(s) au plus tard le 31 août suivant la clôture de l'exercice considéré.

Article 21

Entreprises de moins de cinquante salariés

Compte tenu des dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la Branche n'ont pas défini de dispositions spécifiques à l'attention des entreprises de moins de cinquante salariés, telles que prévues à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dès lors que le présent accord vise à adapter le régime collectif obligatoire de prévoyance dont doivent bénéficier tous les salariés relevant du champ d'application de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé et ce, quel que soit l'effectif de l'entreprise.

Article 22

Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve du droit d'opposition prévu à l'article L. 2232-6 du code du travail, il entre en vigueur :

- Le 1^{er} janvier 2024 ou au lendemain de son dépôt, si celui-ci est postérieur à cette date, pour les entreprises adhérentes à une des organisations professionnelles signataires de l'accord,
- Le 1^{er} janvier 2024 ou le 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel si celle-ci est postérieure, pour les entreprises non adhérentes à une des organisations professionnelles signataires de l'accord.

Le présent accord se substitue en totalité à l'accord du 19 mai 2021 qui est abrogé et s'incorpore à la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237). Il est donc régi par les mêmes modalités de révision et de dénonciation.

Article 23

Suivi de l'accord

La mise en œuvre du présent accord sera suivie par la CPPNI. À cet effet, elle se réunira au moins une fois par

an pour examiner le régime, ses conditions de mises en œuvre et leurs évolutions.

Article 24 **Publicité et formalités de dépôt**

Le présent accord, établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des Parties signataires, sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera ensuite déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du Code du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 25 **Extension**

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la Branche sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord auprès du ministère compétent, en application des dispositions légales et réglementaires.

Régime de frais de santé

Accord du 19 mai 2021

[Étendu par arr. 17 sept. 2021, JO 23 déc., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel de l'accord du 12 janvier 2021]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Saveurs Commerce ;

FNSCMF ;

2CP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

CGT CSD.

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

À l'initiative des organisations professionnelles représentant les métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche ont conclu le 12 janvier 2021, un accord portant création de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

S'inspirant des dispositions de l'article L. 2261-33 du code du travail, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la Branche, afin de ne pas laisser de vide conventionnel, concluent le présent accord en reprenant les dispositions de remboursement de frais de soins de santé de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (IDCC 1505) et en les mettant à jour afin de tenir compte de l'évolution de la législation, dans l'attente des négociations de branche qui suivront sur ce thème.

À cet effet, elles énoncent que le présent accord s'incorpore au sein de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé.

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, le présent accord ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. Les dispositions du présent accord visent à assurer une couverture «santé» à l'ensemble des salariés des entreprises de la branche, quelle que soit la taille des structures qui les emploient.

Article 1 **Objet**

Le présent accord a pour objet d'instaurer un régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé au bénéfice des salariés des entreprises entrant dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé.

Ce régime collectif de frais de soins de santé comporte nécessairement les éléments suivants :

— Une couverture minimale de frais de soins de santé à adhésion obligatoire pour le salarié seul, destinée à compléter en tout ou partie les prestations de la Sécurité sociale en matière de frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, composée :

m d'un niveau de garantie dénommé «base obligatoire» ;

m de 3 niveaux de garantie améliorée dénommés «option 1» «option 2» «option 3» qui devront être souscrites par l'employeur soit dans le cadre d'une adhésion facultative dans la mesure où les partenaires sociaux sont sensibles à la possibilité pour le salarié d'améliorer sa couverture collective obligatoire s'il le souhaite et dans ce cas la cotisation de l'option choisie sera à sa charge exclusive, soit l'une d'entre elles sera souscrite par l'employeur dans le cadre d'une adhésion obligatoire et la(les) option(s) restante(s) supérieure(s) le sera(seront) dans un cadre facultatif ;

— et d'une couverture collective à adhésion facultative organisant la possibilité pour les salariés couverts à titre collectif, à leur charge exclusive, de faire bénéficier leurs ayants droit du même niveau de garantie qu'eux-mêmes ;

— le maintien temporaire des garanties collectives dans les conditions de l'article L. 911-8 du Code de la sécurité sociale, dispositif dénommé «portabilité santé» et selon les modalités fixées à l'article 4bis du présent accord ;

— Le maintien à titre gratuit des garanties collectives pour les salariés relevant de la législation «accident du travail/maladies professionnelles» dans les conditions de l'article 5 du présent accord ;

— Le maintien à titre gratuit des garanties collectives au profit des ayants droit du salarié décédé dans les conditions de l'article 9.1 du présent accord ;

— Le maintien à l'identique des garanties collectives dans le cadre d'une solidarité intergénérationnelle anciens salariés/salariés actifs dans les conditions de l'article 9.2 du présent accord ;

— Le maintien des garanties collectives en cas de suspension du contrat de travail selon les modalités fixées à l'article 10 du présent accord.

Article 2

Hierarchie des normes et accord d'entreprise

Conformément aux articles L. 2253-1, L. 2253-2 et L. 2253-3 du Code du travail, l'accord de remboursement complémentaire de frais de soins de santé d'une branche professionnelle est un thème de négociation auquel il ne peut pas être dérogé. En conséquence, aucun accord d'entreprise ne pourrait venir diminuer les droits et obligations nés du régime de remboursement de frais de soins de santé visé par le présent accord.

En application du principe de faveur, chaque entreprise reste libre de mettre en place un régime plus favorable que celui institué par le présent accord selon l'une ou l'autre des modalités prévues à l'article L. 911-1 du Code de la sécurité sociale.

Article 3

Bénéficiaires du régime

3.1

Les bénéficiaires à titre obligatoire

Sont bénéficiaires du présent régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé obligatoire l'ensemble des salariés relevant des entreprises visées à l'article 1^{er} du présent accord, sans condition d'ancienneté.

3.2

Les dispenses d'affiliation

Par dérogation au caractère obligatoire du présent régime de frais de soins de santé, les salariés ne peuvent se prévaloir, sur demande écrite de leur part et après que l'employeur les ait préalablement informés des conséquences de leur choix, que des cas de dispense de droit visés aux articles L. 911-7 III 2^{ème} alinéa et D. 911-2 et suivants du Code de la sécurité sociale ainsi que celle de l'article R. 242-1-6 2^o c) du code de la sécurité sociale.

Peuvent ainsi se dispenser, à leur initiative, de l'obligation d'adhésion au présent régime de frais de soins de santé :

— s'ils en ont fait la demande au moment de l'embauche ou, si elle est postérieure, à la date de mise en place des garanties :

— les salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;

— les salariés en contrat à durée déterminée ou en contrat de mission, si la durée de la couverture collective à adhésion obligatoire dont ils bénéficient est inférieure à trois mois et s'ils justifient bénéficier d'une couverture solidaire et responsable ;

— s'ils en ont fait la demande au moment de l'embauche ou, si elle est postérieure, à la date de mise en place des

garanties ou à la date à laquelle prennent effet les couvertures ci-après mentionnées :

— les salariés bénéficiant d'une couverture santé solidaire en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ;

— les salariés bénéficiant, y compris en tant qu'ayant droit, de prestations santé servies au titre d'un autre emploi, en tant que bénéficiaire de l'un des dispositifs suivants :

m couverture collective et obligatoire ;

m régime local d'Alsace-Moselle ;

m régime complémentaire des Industries électriques et gazières ;

m mutuelles de la Fonction publique territoriale ou d'État ;

m madelin (travailleurs non salariés).

— les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion les conduirait à s'acquitter d'une cotisation globale (toutes garanties complémentaires d'entreprise santé et prévoyance confondues) au moins égale à 10 % de leur rémunération brute.

En tout état de cause, ces salariés sont tenus de cotiser au présent régime collectif obligatoire de frais de soins de santé dès qu'ils cessent de se trouver dans l'une des situations visées ci-dessous et doivent en informer immédiatement leur employeur. Dans tous les cas, l'employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés.

Par ailleurs, dans les cas où une justification doit être produite chaque année à l'employeur, celle-ci doit lui être adressée entre le 1^{er} et le 31 décembre. Lorsque l'employeur ne reçoit pas de justificatif, le salarié est affilié à effet du 1^{er} janvier qui suit. Les documents d'affiliation lui sont adressés et la cotisation salariale est alors précomptée sur le bulletin de paie.

3.3

Couverture collective à adhésion facultative des ayants droit du salarié

Au-delà du régime de base frais de soins de santé institué par le présent accord, les entreprises doivent proposer un dispositif collectif optionnel financé par les salariés, pour étendre leur couverture à leurs ayants droit.

Les salariés peuvent ainsi faire bénéficier leurs ayants-droit du même niveau de garantie qu'eux-mêmes par une adhésion souscrite individuellement et donnant lieu au versement d'une cotisation spécifique à leur charge exclusive.

Par ayants droit, il convient d'entendre :

Le conjoint du salarié

Ce vocable étant utilisé pour désigner :

— l'époux(se) du salarié, non divorcé(e) ou non-séparé(e) de corps judiciairement à la date de l'événement donnant lieu à prestation ;

— le partenaire lié par un PACS : la personne ayant conclu avec le salarié un pacte civil de solidarité dans les conditions fixées par les articles 515-1 à 515-7-1 du Code civil ;

— le concubin : la personne avec laquelle le salarié vit en couple au sens de l'article 515-8 du Code civil, depuis au moins deux ans ou sans condition de durée lorsqu'au moins un enfant est né de cette union et sous réserve que les concubins soient tous les deux libres de tout engagement (ni mariés ni liés par un PACS), et que le concubinage fasse l'objet d'une déclaration sur l'honneur signée par les deux concubins.

Les enfants du salarié

Ce vocable étant utilisé pour désigner les enfants du salarié légitimes, reconnus, adoptifs ou recueillis ou ceux de son conjoint, partenaire ou concubin sous réserve que ces enfants aient leur domicile chez ce conjoint (partenaire ou concubin), âgés :

— de moins de 21 ans, sans condition. Cette limite d'âge est prorogée jusqu'à la veille du 28^{ème} anniversaire pour les enfants :

— poursuivant des études dans l'enseignement secondaire ou supérieur ou professionnel ou en apprentissage ;

— poursuivant une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou encore dans le cadre d'une inscription au CNED (Centre National d'Enseignement à Distance) ;

— inscrits à l'assurance chômage en qualité de primo-demandeurs d'emploi. En outre, les enfants ayant suivi une formation en alternance et connaissant une période de chômage à l'issue de leur formation sont considérés comme primo-demandeurs d'emploi ;

— quel que soit leur âge si l'enfant est reconnu handicapé par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Per-

sonnes Handicapées (CDAPH).

Article 4 **Prestations garanties**

Les prestations du niveau de garantie dénommé «base obligatoire» détaillées ci-après doivent bénéficier a minima, acte par acte, à chaque salarié bénéficiaire.

Au-delà des prestations garanties de la base obligatoire couvrant le seul salarié, les entreprises doivent proposer l'amélioration des prestations garanties de la base obligatoire en souscrivant les trois niveaux de garantie supérieurs dénommés «option 1», «option 2» et «option 3».

Les prestations garanties des trois différentes options sont détaillées dans l'annexe du présent accord.

Les entreprises devront souscrire :

— soit aux trois options dans le cadre d'une adhésion collective facultative ; Dans ce cas, la cotisation se rapportant à l'option choisie par le salarié est à sa charge exclusive ;

— soit à l'une des options dans le cadre d'une adhésion collective obligatoire et la(les) option(s) restante(s) supérieure(s) dans le cadre d'une adhésion collective facultative ; dans ce cas, l'entreprise devra satisfaire aux conditions pour bénéficier de l'exonération sociale plafonnée sur le financement patronal du régime collectif et obligatoire et notamment formaliser l'existence d'un acte juridique instituant le régime selon l'un des modes visés à L. 911-1 du Code de la sécurité sociale (décision unilatérale de l'employeur écrite remise contre récépissé aux salariés bénéficiaires ou référendum ou accord collectif d'entreprise).

Article 5 **Maintien temporaire des garanties collectives du régime frais de santé de branche aux anciens salariés et ses ayants droit : article L. 911-8 du Code de la sécurité sociale dénommé dispositif de «portabilité santé»**

Les salariés garantis collectivement au titre de la couverture «base obligatoire» et, le cas échéant, au titre des couvertures «option» souscrites dans un cadre collectif obligatoire et/ou dans un cadre collectif facultatif, bénéficient du maintien à titre gratuit - c'est-à-dire sans contrepartie de cotisation - de ces couvertures en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, dans les conditions fixées à l'article L. 911-8 du Code de la sécurité sociale notamment :

1. le maintien de la (des) couverture(s) est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder douze mois ;
2. le bénéfice du maintien de la (des) couverture(s) est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;
3. les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;
4. l'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article ;
5. l'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail ;
6. la cessation de la couverture (des) couvertures intervient (interviennent) le dernier jour du mois au cours duquel le bénéficiaire cesse d'être couvert.

Ce maintien temporaire visé ci-avant est applicable dans les mêmes conditions aux ayants-droit du salarié qui bénéficient effectivement, dans le cadre d'une extension facultative, de la couverture frais de santé à la date de la cessation du contrat de travail.

En cas de changement d'organisme assureur, les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes stipulations sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

Article 6 **Fonds de solidarité**

Le fonds de solidarité comprend un fonds de prévention et un fonds de secours, alimentés par un prélèvement sur les éventuels excédents du régime, dont les taux sont fixés annuellement par la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI).

6.1 **Fonds de prévention**

Le fonds de prévention est destiné au financement des actions de la branche en matière de prévention et gestion du risque santé.

- Comité de prévention

Le comité de prévention est composé des membres de la CPPNI et, le cas échéant, d'invités reconnus pour leur expertise et leur qualification, et validés par la CPPNI. Le comité se réunit au minimum deux fois par an et décide des actions à mener dans le domaine de la prévention santé, dans la limite des fonds disponibles.

- Actions de prévention

Les actions de prévention sont liées aux risques santé spécifiques aux professions du commerce de détail alimentaire spécialisé et/ou aux risques de santé publique.

- Prévention liée aux métiers

La mise en place d'une prévention santé au niveau de la Branche vise à réduire les risques de santé futurs, le nombre d'arrêts de travail et leur durée, à favoriser le retour à l'emploi, à améliorer les conditions de vie au travail, la qualité de vie, des salariés et plus particulièrement en situation de fragilité.

La Branche comportant un panel de métiers différents, le fonds de prévention participe au financement des programmes de prévention déclinés en fonction des risques et pathologies spécifiques à chaque métier.

Les actions de prévention peuvent prendre par exemple la forme de :

- Études épidémiologiques adaptées aux spécificités de chaque profession (ex : troubles musculo-squelettiques ...);
- Consultations de prévention pouvant être intégralement prises en charge par le régime frais de santé (ex : bilan de santé, dépistages, bilan ostéo-articulaire, ...);
- Accompagnement des bénéficiaires dans le suivi de l'action de prévention (ex : programmes de coaching santé, sessions de sensibilisation aux risques professionnels ou de formation aux bons gestes à adopter, ...);
- Moyen de mise en relation avec les professionnels de santé (par le biais des consultations de prévention);
- Relais d'information et de communication : livret de prévention prodiguant les bonnes pratiques, des vidéos de prévention.

Prévention liée aux risques de santé publique

Le comité de prévention peut décider de réaliser des actions de prévention en relais de la politique de santé publique et portant sur toute question ayant un impact connu sur la santé (addictions, maladies chroniques, cancers ...), et rechercher des partenariats pour l'organisation d'actions d'éducation sanitaire.

6.2

Fonds de secours

Le Fonds de secours a pour objet le versement d'aides à caractère exceptionnel aux salariés les plus défavorisés ou les plus en détresse selon des critères que la CPPNI définit. Les aides possèdent le caractère de secours, c'est-à-dire exceptionnel, individuel, en fonction des besoins et du niveau de ressources familiales du salarié et sans condition d'ancienneté, de position hiérarchique, et d'assiduité.

Les aides interviennent par exemple pour prendre en charge des dépenses :

- en complément de celles prises en charge par le régime de base de la sécurité sociale et par le régime de frais de soins de santé de la Branche ;
- Ou non prises en charge par le régime de base de la sécurité sociale (par exemple : frais de déplacement, d'hébergement, d'aide-ménagère, acheminement d'un proche au chevet d'un malade etc.).

Article 7

Cotisations et répartition

La cotisation est établie sur la base de la législation de l'assurance maladie et de la réglementation sociale et fiscale en vigueur au moment de sa conclusion.

La cotisation sera revue, le cas échéant, en cas de changement de ces textes.

Les parties signataires pourront également convenir d'une révision des garanties en tout ou partie à cette occasion.

Les cotisations du régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé sont mensuelles et sont exprimées en pourcentage du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (PMSS) en vigueur au jour de leur exigibilité.

En conséquence, le montant des cotisations évoluera chaque 1^{er} janvier, selon l'évolution de la valeur du PMSS.

Les taux de cotisation du niveau de garantie dénommé «base obligatoire» sont fixées par salarié et par mois :

- Au titre du régime général : 1,29 % du PMSS,
- Au titre du régime local d'Alsace Moselle : 0,81 % du PMSS.

Chaque année, les taux des cotisations sera réexaminé par les parties signataires, en fonction des résultats du régime, de l'évolution des dépenses de santé et, également, des législations et réglementations fiscales, sociales et de l'assurance maladie.

Le cas échéant, compte tenu des résultats de cet examen, le taux des cotisations sera indexé, outre l'évolution de la valeur du PMSS, au minimum sur le dernier indice connu de l'évolution des dépenses de santé communiqué par les caisses nationales d'assurance maladie.

L'affiliation au régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé des salariés bénéficiaires étant obligatoire, elle s'impose dans les relations individuelles de travail.

Les salariés concernés ne pourront pas s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations au titre du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur pour la mise en œuvre dudit régime. Ce précompte est expressément mentionné sur le bulletin de salaire du salarié.

La contribution de l'employeur sera au minimum de 50 % de la cotisation.

Les cotisations sont dues pour la totalité du mois au cours duquel les garanties sont accordées.

Les salariés relevant de la législation «accident du travail/maladies professionnelles» du régime de base de la sécurité sociale bénéficieront de la gratuité de la cotisation correspondante aux garanties collectives, pendant 12 mois après six mois d'arrêt de travail.

Par garanties collectives, il convient d'entendre les garanties obligatoires, quelles qu'elles soient, ou facultatives (à savoir, celles du régime de «base obligatoire» ou celles du régime obligatoire (base obligatoire + option) et de l'(les) option(s) restante(s) supérieure(s) souscrite(s) dans un cadre collectif facultatif), étant précisé que s'il s'agit de garanties facultatives, le salarié doit avoir demandé à en bénéficier avant son arrêt de travail initial pour que le maintien soit assuré pour cette couverture facultative.

Cette gratuité interviendra le 1^{er} jour du mois qui suit les 6 mois d'arrêt de travail.

Toute reprise de travail ou toute cessation du contrat de travail met fin au bénéfice de la gratuité à compter du 1^{er} jour du mois qui suit la reprise d'activité ou la rupture du contrat de travail.

Cependant, tout salarié, qui reprend le travail moins de 6 mois après la date d'arrêt initial, conserve le bénéfice des jours d'arrêt écoulés pour le calcul de la franchise de 6 mois ouvrant droit à la gratuité, si le nouvel arrêt de travail est qualifié par la Sécurité sociale de rechute de l'arrêt de travail initial pris en charge au titre de la législation «accidents du travail/maladie professionnelles».

En cas de rechute au sens de la législation de la Sécurité sociale «accidents du travail/maladies professionnelles», tout salarié qui reprend le travail ou tout ancien salarié bénéficiaire d'une rente d'incapacité ou d'invalidité ou, s'il est privé d'emploi, d'un revenu de remplacement, conserve son droit à gratuité dans la limite des mois gratuits restant à courir.

Article 8

Cessation de la garantie

La couverture base obligatoire et, le cas échéant, les couvertures «option» souscrites dans un cadre collectif obligatoire et/ou dans un cadre collectif facultatif cesse tant pour le salarié que ses éventuels ayants droit à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise.

À titre exceptionnel et à condition que la totalité des cotisations mensuelles afférentes à la période de couverture aient été acquittées, la garantie peut être maintenue jusqu'à la fin du trimestre au cours duquel prend fin le contrat de travail.

Article 9

Maintien des garanties collectives

9.1

Maintien gratuit des garanties collectives au profit des ayants droit d'assurés décédés

En cas de décès d'un salarié en activité dans une entreprise visée à l'article 1^{er} du présent accord, le régime de frais de soins de santé prend en charge pendant 12 mois au bénéfice de ses ayants droit les cotisations correspondantes aux garanties collectives.

Par garanties collectives, il convient d'entendre les garanties obligatoires, quelles qu'elles soient, ou facultatives (à savoir, celles du régime de «base obligatoire» ou celles du régime obligatoire (base obligatoire + option) et de l'(les) option(s) restante(s) supérieure(s) souscrite(s) dans un cadre collectif facultatif), étant précisé que s'il s'agit de garanties facultatives, le salarié doit avoir demandé à en bénéficier avant la cessation de son contrat de travail pour que le maintien soit assuré pour cette couverture facultative.

Les ayants droit devront en faire la demande dans les six mois suivant le décès.

Sont concernés par cette gratuité les ayants droit du salarié visé à l'article 3.3 du présent accord. Ce maintien n'est pas conditionné au bénéfice des garanties telles que définies ci-dessus par les ayants droit du salarié décédé au moment du décès.

9.2

Solidarité intergénérationnelle : maintien à l'identique des garanties collectives du régime frais de soins de santé au profit des anciens salariés visés à l'article 4 de la loi «Évin»

Tout organisme assureur doit maintenir la couverture collective frais de santé dans les modalités et conditions de l'article 4 de la loi «Évin» (et du décret n° 2017-372 du 21 mars 2017).

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent aller au-delà en instaurant une solidarité intergénérationnelle entre les anciens salariés et les salariés actifs tant sur le niveau des cotisations que celui des prestations, à travers la mutualisation au sein du régime.

Ce maintien de la couverture s'effectue sans condition de période probatoire ni d'examens ou questionnaires médicaux du profit des anciens salariés, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les six mois suivant l'expiration de la période durant laquelle ils bénéficient à titre temporaire du maintien de ces garanties selon les modalités fixées à l'article 5 du présent accord.

L'organisme assureur adresse la proposition de maintien de la couverture à ces anciens salariés au plus tard dans le délai de deux mois à compter de la date de la cessation du contrat de travail ou de la fin de la période du maintien des garanties à titre temporaire ou à l'issue du maintien prévu à l'article 5 du présent accord.

Pour l'application du présent article il faut entendre par ancien salarié :

- Les retraités justifiant de leur dernier emploi au sein d'une entreprise de la branche ;
- Les titulaires d'une rente d'incapacité ou d'une rente d'invalidité, telles que définies à l'accord du 19 mai 2021 relatif à la prévoyance complémentaire de la Convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé ;
- Ceux privés d'emploi et dont la situation ouvre droit à des allocations de remplacement par le régime d'assurance chômage.

Les anciens salariés qui feront valoir ce droit devront justifier régulièrement de leur situation.

La couverture collective frais de santé maintenue est celle dont bénéficiaient l'ancien salarié au moment de la cessation de son contrat de travail ou à la cessation du maintien temporaire des garanties, donc il s'agit des mêmes niveaux de garanties.

Quant aux garanties collectives concernées, il peut s'agir des garanties obligatoires, quelles qu'elles soient, ou facultatives (à savoir, celles du régime de «base obligatoire» ou celles du régime obligatoire (base obligatoire + option) et de l'(les) option(s) restante(s) supérieure(s) souscrite(s) dans un cadre collectif facultatif), étant précisé que s'il s'agit de garanties facultatives, le salarié doit avoir demandé à en bénéficier avant la cessation de son contrat de travail pour que le maintien soit assuré pour cette couverture facultative.

Afin de garantir une solidarité intergénérationnelle par le biais de la mutualisation des cotisations entre anciens salariés et salariés actifs, la cotisation des anciens salariés est :

- «La première année, égale à la cotisation (part patronale et salariale) applicable aux salariés actifs (tarif annuel) ;
- «La deuxième année, égale, au plus, à 125 % de la cotisation (part patronale et salariale) applicable aux salariés actifs (tarif annuel) ;
- «La troisième année, égale, au plus, à 150 % de la cotisation (part patronale et salariale) applicable aux salariés actifs (tarif annuel) ;
- «La quatrième année, égale, au plus, à 190 % de la cotisation (part patronale et salariale) applicable aux salariés actifs (tarif annuel) ;
- «À compter de la cinquième année, égale, au plus, à 230 % de la cotisation (part patronale et salariale) applicable aux salariés actifs (taux viager).

En tout état de cause, ces cotisations sont à la charge exclusive de l'ancien salarié.

Pour l'application des dispositions ci-dessus, la computation du délai prévu la première année, lors de la sortie du contrat collectif, s'effectue de date à date, à savoir à compter de la date à laquelle l'ancien salarié et les personnes garanties du chef de l'assuré décédé bénéficient du maintien de leur couverture (le cas échéant à l'expiration de la période durant laquelle il bénéficie à titre temporaire de la portabilité au sens de l'article L. 911-8 du Code de la Sécurité sociale ou de la gratuité prévue à l'article 9.1 du présent accord) jusqu'à la date anniversaire de son adhésion l'année suivante.

La nouvelle adhésion prendra effet, au plus tard, au lendemain de la demande.

Article 10

Conditions et modalités du maintien des garanties collectives du régime en cas de suspension du contrat de

travail

L'adhésion du salarié à la couverture base obligatoire et, le cas échéant, aux couvertures optionnelles souscrites dans un cadre collectif obligatoire et/ou dans un cadre collectif facultatif est maintenue en cas de suspension de son contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'il bénéficie, pendant cette période :

- d'un maintien de salaire, total ou partiel,
- ou d'indemnités journalières complémentaires,
- ou de rentes d'invalidité et/ou d'indemnités journalières de Sécurité sociale,
- ou d'un congé maternité ou paternité ou d'adoption.

Ce maintien dans les conditions visées ci-dessus est également applicable aux ayants-droit du salarié, bénéficiaires dans le cadre d'une extension facultative, de la couverture obligatoire et, le cas échéant, de la couverture optionnelle choisie par le salarié.

Dans une telle hypothèse, l'entreprise verse une contribution calculée selon les règles applicables à l'ensemble du personnel pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée.

Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisation, calculée selon les mêmes modalités que celles applicables aux autres salariés et, le cas échéant, la ou les cotisations afférentes au paiement des extensions facultatives.

Dans les autres cas de suspension du contrat de travail que ceux visées ci-avant, le salarié peut demander, à titre individuel, de continuer à bénéficier du régime de frais de soins de santé pendant la durée de la suspension. La cotisation est celle prévue par le personnel en activité. L'intégralité de la cotisation (patronale et salariale) est à la charge exclusive du salarié qui doit la verser directement à l'organisme assureur.

Article 11

Cas de l'entreprise ayant déjà mis en place un régime d'entreprise santé

En présence d'une couverture santé d'entreprise antérieure à la date d'effet du présent accord, l'employeur devra s'assurer que celle-ci est conforme aux prescriptions du présent régime frais de soins de santé de branche.

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

- chaque salarié présent et futur soit couvert (absence de condition d'ancienneté et bénéficiaire des dispenses mentionnées ci-avant à l'article 3) ;
- la couverture d'entreprise doit être solidaire et responsable ;
- chaque prestation garantie, acte par acte, de la couverture d'entreprise soit supérieure ou égale aux prestations de la base obligatoire ;
- le régime d'entreprise devra proposer au moins deux dispositifs optionnels financés par les salariés, pour étendre les garanties du salarié à ses ayants droit et pour améliorer la couverture des bénéficiaires ;
- la participation patronale du régime d'entreprise devra être au moins égale à 50 % de la cotisation «salarié seul en obligatoire». Si la cotisation totale prévue par le régime obligatoire d'entreprise pour le salarié seul est supérieure à celle figurant dans l'article 5 pour la base obligatoire pour des garanties strictement identiques, la part supplémentaire est entièrement due par l'employeur ;
- le régime d'entreprise respecte bien les dispositions des articles 5, 9 et 10 ci-avant concernant les maintiens et conditions de suspension des garanties santé y compris pour les anciens salariés et les ayants droit
- le régime d'entreprise doit proposer un fonds social et des actions de prévention aux salariés.

Article 12

Comité paritaire de suivi et de gestion

Le suivi du présent régime par les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la Branche est effectué par un Comité paritaire de suivi et de gestion constitué sous forme d'association entre les représentants des organisations de salariés et d'employeurs représentatives au sein de la Branche.

L'organisme assureur a l'obligation de lui présenter chaque année le compte de résultats.

Ce comité fonctionnera grâce à une indemnité de 2,5 % des cotisations brutes prélevée sur le compte de résultats du régime prévu à l'article 7 notamment pour :

- Couvrir ses frais de fonctionnement (déplacements, salaires, secrétariat, édition) ;
- Former et informer les négociateurs paritaires ;
- Financer les études et l'information nécessaires au fonctionnement du régime.

L'utilisation de cette indemnité sera effectuée conformément aux statuts de l'association paritaire.

Le comité paritaire de suivi et de gestion est chargé de piloter le régime de frais de santé de la Branche, de vérifier la bonne gestion technique et financière et administrative du régime, de préconiser toute mesure de nature à assurer l'équilibre du régime de frais de santé de la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé.

À cette occasion, est établi un rapport indiquant notamment :

- le montant des cotisations,
- le montant des prestations payées,
- le montant des provisions,
- le nombre de salariés garantis,
- un bilan spécifique sur les droits non contributifs,
- un compte rendu des actions de prévention mises en œuvre,
- un bilan du fonds de secours et des sommes allouées à ce titre.

Annexe

Garantie du régime de base

Le détail des garanties en vigueur à la date d'effet du présent accord est repris ci-après.

Les niveaux d'indemnisation définis ci-dessous s'entendent y compris les prestations versées par la Sécurité sociale, dans la limite des frais réellement engagés par les bénéficiaires.

Abréviations :

- PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale
- FR : Frais réels engagés par le bénéficiaire
- BR : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement
- RSS : Remboursement Sécurité Sociale = montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement
- TM : Ticket Modérateur soit partie de la base de remboursement non prise en charge par l'assurance maladie obligatoire (TM = BR - RSS)
- DPTM (Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée) : OPTAM/OPTAM-CO
 - OPTAM : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée
 - OPTAM-CO : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée - Chirurgie-Obstétrique
- € : Euro
- PLV : Prix limites de vente fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire
- HLF : Honoraires limites de facturation fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire
- CCAM : Classification commune des actes médicaux

Hospitalisation		
Nature des frais en cas d'hospitalisation médicale, chirurgicale et de maternité	Niveau d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Frais de séjour	220 % BR	
Forfait journalier hospitalier	100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur	
Honoraires :		
Actes de chirurgie (ADC)		
Actes d'anesthésie (ADA) Actes techniques médicaux (ATM)	Adhérents DPTM :	220 % BR
	Non adhérents DPTM :	200 % BR
Autres honoraires		

Hospitalisation		
Nature des frais en cas d'hospitalisation médicale, chirurgicale et de maternité	Niveau d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Chambre particulière (*)	70 € par jour	
Frais d'accompagnement		
Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)	35 € par jour	
(*) Dans la limite de 60 jours en hospitalisation médicale et chirurgicale, de 90 jours par année civile en maison de repos, de convalescence ou d'accueil spécialisé pour handicapés en secteur psychiatrique.		

Transport	
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation
Transport remboursé SS	100 % BR

Soins courants		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Honoraires médicaux :		
- remboursés SS		
Généralistes (Consultations et visites)	Adhérents DPTM :	195 % BR
	Non adhérents DPTM :	175 % BR
Spécialistes (Consultations et visites)	Adhérents DPTM :	220 % BR
	Non adhérents DPTM :	200 % BR
Actes de chirurgie (ADC) Actes techniques médicaux (ATM)	Adhérents DPTM :	220 % BR
	Non adhérents DPTM :	200 % BR
Actes d'imagerie médicale (ADI) Actes d'échographie (ADE)	Adhérents DPTM :	170 % BR
	Non adhérents DPTM :	150 % BR
- non remboursés SS		
Acupuncture, Chiropractie, Ostéopathie, Étiopathie, Diététique, Psychologie (si consultations pratiquées par un professionnel de santé au répertoire ADELI ou exerçant dans un établissement recensé au répertoire FINESS)		30 € par acte limité à 4 actes par année civile
Honoraires paramédicaux		
Kinésithérapeutes		120 % BR
Autres auxiliaires médicaux (actes remboursés SS)		100 % BR
Analyses et examens de laboratoire		
Analyses et examens de biologie médicale remboursés SS		100 % BR
Médicaments remboursés SS		100 % BR

Soins courants		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Pharmacie (hors médicaments) remboursés SS	100 % BR	
Pharmacie non remboursée SS :		
Vaccins contre la grippe et autres vaccins prescrits, sevrage taba- gique, contraception prescrite	Crédit de 100 € par année civile	
Matériel médical		
Orthopédie, autres prothèses et appareillages remboursés SS (hors auditives, dentaires et d'optique)	100 % BR + crédit de 500 € par année civile	
Actes de prévention remboursés SS		
Actes de prévention définis par la réglementation	100 % de la BR	

Aides auditives		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Jusqu'au 31 décembre 2020 :		
Aides auditives remboursés SS (*) :		
Aides auditives	100 % BR + 1100 € dans la limite d'une prothèse par période de renouvellement	
Piles et autres consommables ou accessoires remboursés SS (**)	100 % BR	
À compter du 1 ^{er} janvier 2021 :		
Équipements 100 % Santé (***) :		
Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20 ^{ème} anniversaire	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV (****)	
Aides auditives pour les personnes jusqu'au 20 ^{ème} anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20 ^{ème} après correction)		
Équipements libres (****) :		
Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20 ^{ème} anniversaire	100 % BR + 1300 € (****)	
Aides auditives pour les personnes jusqu'au 20 ^{ème} anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20 ^{ème} après correction)	100 % BR + 300 € (****)	

Aides auditives		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Piles et autres consommables ou accessoires remboursés SS (**)	100 % BR	
<p>(*) La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'une aide auditive par oreille, par période de 4 ans suivant la date de délivrance de l'aide auditive précédente.</p> <p>Jusqu'au 31 décembre 2020, sans préjudice des dispositions de l'article R. 165-24 du code de la sécurité sociale, un renouvellement anticipé de la prise en charge d'une aide auditive peut toutefois intervenir lorsque les conditions cumulatives suivantes sont satisfaites :</p> <ul style="list-style-type: none">- le renouvellement de la prise en charge de l'aide auditive intervient après une période d'au moins 2 ans suivant la date de délivrance de l'aide auditive précédente (ce délai de renouvellement s'entend pour chaque oreille indépendamment) ;- l'aide auditive dont le renouvellement anticipé est sollicité est hors d'usage, reconnue irréparable ou inadaptée à l'état de l'assuré. <p>(**) Pour les piles, la garantie s'applique dans la limite du nombre annuel de paquets fixé par l'arrêté du 14 novembre 2018.</p> <p>(***) Équipements de Classe I, tels que définis réglementairement.</p> <p>(****) La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'une aide auditive par oreille, par période de 4 ans suivant la date de délivrance de l'aide auditive précédente (ce délai s'entendant pour chaque oreille indépendamment).</p> <p>(*****) Équipements de Classe II, tels que définis réglementairement.</p> <p>S'agissant des aides auditives comprises dans l'équipement libre (classe II), la garantie couvre dans tous les cas, le montant minimal de prise en charge fixé par la réglementation en vigueur relative au «contrat responsable». La prise en charge dans le cadre du présent régime s'effectue par ailleurs dans la limite du plafond de remboursement prévu par cette même réglementation (1700 € RSS inclus au 1^{er} janvier 2021).</p>		

Dentaire		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	non conventionné
Soins et prothèses 100 % Santé (*)		
Inlay core	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des HLF	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires		
Prothèses		
Panier maîtrisé (**)		
Inlay, onlay	450 % BR dans la limite des HLF	
Inlay core	450 % BR dans la limite des HLF	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	450 % BR dans la limite des HLF	
Panier libre (***)		
Inlay, onlay	450 % BR	
Inlay core	450 % BR	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	450 % BR	
Soins		
Soins dentaires conservateurs, chirurgicaux ou de prévention	100 % BR	
Autres actes dentaires remboursés SS		
Orthodontie remboursée SS	250 % BR	
Actes dentaires non remboursés SS		
Soins prothétiques et prothèses dentaires, pour des actes codés dans la CCAM et ayant une base de remboursement SS	450 % BR	
Parodontologie	Crédit de 200 € par année civile	
Implants dentaires (la garantie «implantologie» comprend la pose d'un implant à l'exclusion de tout acte annexe : scanner, pilier ...)	1200 € par implant limité à 3 implants par année civile	

Dentaire		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	non conventionné
Orthodontie	250 % BR	
(*) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier 100 % santé, tels que définis réglementairement. (**) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier maîtrisé, tels que définis réglementairement. (***) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier libre, tels que définis réglementairement.		

Optique		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Équipements 100 % Santé (*) :		
Monture de classe A (quel que soit l'âge) (**)	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV	
Verres de classe A (quel que soit l'âge) (**)		
Prestation d'appairage pour des verres de classe A d'indices de réfraction différents (tous niveaux)	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV	
Supplément pour verres avec filtres de classe A	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV	
Équipements libres (***) :		
Monture de classe B (quel que soit l'âge) (**)	100 €	
Verres de classe B (quel que soit l'âge) (**)	Montants indiqués dans la grille optique ci-après, en fonction du type de verres	
Prestations supplémentaires portant sur un équipement d'optique de classe A ou B		
Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement par l'opticien-lunetier d'une ordonnance pour des verres de classe A	100 % BR dans la limite des PLV	
Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement par l'opticien-lunetier d'une ordonnance pour des verres de classe B	100 % BR dans la limite des PLV	
Supplément pour verres avec filtres de classe B	100 % BR dans la limite des PLV	
Autres suppléments pour verres de classe A ou B (prisme / système antipetits / verres iséconiques)	100 % BR	
Autres dispositifs médicaux d'optique		
Lentilles acceptées par la SS	100 % BR + Crédit de 160 € par année civile	
Lentilles refusées par la SS (y compris lentilles jetables)	Crédit de 160 € par année civile	

Optique		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Chirurgie réfractive (Myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)	1100 € par œil et par année civile	

Optique		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
<p>(*) Équipements de classe A et prestations supplémentaires portant sur l'équipement de classe A pris en charge dans le cadre du «100 % santé», tels que définis réglementairement.</p> <p>Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes.</p> <p>(**) Conditions de renouvellement de l'équipement :</p> <p>La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'un optique (composé de deux verres et d'une monture) dans les conditions de renouvellement fixées par l'arrêté du 3 décembre 2018 modifiant la prise en charge d'optique médicale de la Liste des Produits et Prestations (LPP) prévue à l'article L. 165-1 du Code de la Sécurité sociale, et rappelées ci-après :</p> <p>Pour les adultes et pour les enfants de 16 ans et plus, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de deux ans après la dernière prise en charge d'un équipement.</p> <p>Pour les enfants de plus de 6 ans et de moins de 16 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale d'un an après le dernier remboursement d'un équipement.</p> <p>Pour les enfants jusqu'à 6 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de 6 mois après le dernier remboursement d'un équipement uniquement en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage de l'enfant entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur. Dans les autres cas, le délai d'un an mentionné à l'alinéa précédent s'applique. Les différents délais s'entendent par rapport à la date de délivrance du dernier dispositif de l'équipement optique concerné pour l'application du délai. Les différents délais sont également applicables pour le de renouvellement séparé des éléments de l'équipement et dans ce cas, le délai de renouvellement s'apprécie distinctement pour chaque élément.</p> <p>Par dérogation aux dispositions ci-dessus, le renouvellement anticipé de la prise en charge pour raison médicale d'un équipement pour les adultes et enfants d'au moins 16 ans est permis au terme d'une période minimale d'un an lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires dans au moins l'une des situations suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - variations de la sphère ou du cylindre d'au moins 0,5 dioptrie d'un verre, ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres ; - variation d'au moins 0,5 dioptrie de l'addition (pour un verre), ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres en cas de presbytie et en l'absence de variation de la vision de loin ; - somme des variations (en valeur absolue) de loin et de près d'au moins 0,5 dioptrie (pour un verre), en cas de presbytie et en présence de variation de la vision de loin ; - variation de l'axe du cylindre de plus de 20° pour un cylindre (+) inférieur ou égal à 1,00 dioptrie ; - variation de l'axe du cylindre de plus de 10° pour un cylindre (+) de 1,25 à 4,00 dioptries ; - variation de l'axe du cylindre de plus de 5° pour un cylindre (+) > 4,00 dioptries. <p>La justification d'une évolution de la vue (dans les limites rappelées ci-dessus) doit être effectuée soit au travers d'une nouvelle prescription médicale, qui est comparée à la prescription médicale précédente, soit selon les dispositions de l'article D. 4362-12-1 du code de la santé publique lorsque l'opticien-lunetier adapte la prescription médicale lors d'un renouvellement de délivrance.</p> <p>Par dérogation également, pour les enfants de moins de 16 ans, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires objectivée par un ophtalmologiste sur une prescription médicale.</p> <p>Par dérogation enfin, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières, précisées par la liste fixée ci-après et sous réserve d'une nouvelle prescription médicale ophtalmologique :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les troubles de réfraction associés à une pathologie ophtalmologique : - glaucome ; - hypertension intraoculaire isolée ; - DMLA et atteintes maculaires évolutives ; - rétinopathie diabétique ; - opération de la cataracte datant de moins de 1 an ; - cataracte évolutive à composante réfractive ; - tumeurs oculaires et palpébrales ; - antécédents de chirurgie réfractive datant de moins de 6 mois ; - antécédents de traumatisme de l'œil sévère datant de moins de 1 an ; - greffe de cornée datant de moins de 1 an ; - kératocône évolutif ; - kératopathies évolutives ; - dystrophie cornéenne ; - amblyopie ; - diplopie récente ou évolutive ; - les troubles de réfraction associés à une pathologie générale : - diabète ; - maladies auto-immunes (notamment Basedow, sclérose en plaques, polyarthrite rhumatoïde, lupus, spondylarthrite ankylosante) ; - hypertension artérielle mal contrôlée ; - sida ; - affections neurologiques à composante oculaire ; - cancers primitifs de l'œil ou autres cancers pouvant être associés à une localisation oculaire secondaire ou à un syndrome paranéoplasique ; - les troubles de réfraction associés à la prise de médicaments au long cours : - corticoïdes ; - antipaludéens de synthèse ; - tout autre médicament qui, pris au long cours, peut entraîner des complications oculaires. <p>La mention par l'ophtalmologiste sur l'ordonnance de ces cas particuliers est indispensable à la prise en charge dérogatoire.</p> <p>La prise en charge de deux équipements est autorisée uniquement pour les patients ayant :</p> <ul style="list-style-type: none"> * une intolérance ou une contre-indication aux verres progressifs ou multifocaux, et présentant un déficit de vision de près et un déficit de vision de loin. Dans ce cas, la prise en charge peut couvrir deux équipements corrigeant chacun un des deux déficits mentionnés. * une amblyopie et/ou un strabisme nécessitant une pénalisation optique. Pour ces patients, la prise en charge peut couvrir deux équipements de corrections différentes à porter en alternance. <p>Mise à jour (février 2025)</p> <p>(***) Équipements de classe B, tels que définis réglementairement.</p> <p>Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes.</p>		

Grille optique «verres de classe B»

Verres Unifocaux / Multifocaux / Progressifs	Avec/Sans Cylindre	SPH = sphère CYL = cylindre (+) S = SPH + CYL	Montant en € par verre (RSS inclus)	
			Adulte et enfant de 16 ans et +	Enfant – 16 ans
Unifocaux	Sphériques	SPH de – 6 à + 6 (*)	95 €	95 €
		SPH < à – 6 ou > à + 6	165 €	165 €
	Sphéro cylindriques	SPH de – 6 à 0 et CYL ≤ + 4	95 €	95 €
		SPH > 0 et S ≤ + 6	95 €	95 €
		SPH > 0 et S > + 6	165 €	165 €
		SPH < – 6 et CYL ≥ + 0,25	165 €	165 €
		SPH de – 6 à 0 et CYL > + 4	165 €	165 €
Progressifs et multifocaux	Sphériques	SPH de – 4 à + 4	190 €	190 €
		SPH < à – 4 ou > à + 4	265 €	265 €
	Sphéro cylindriques	SPH de – 8 à 0 et CYL ≤ + 4	190 €	190 €
		SPH > 0 et S ≤ + 8	190 €	190 €
		SPH de – 8 à 0 et CYL > + 4	265 €	265 €
		SPH > 0 et S > + 8	265 €	265 €
		SPH < – 8 et CYL ≥ + 0,25	265 €	265 €

(*) Le verre neutre est compris dans cette classe.

Prévention	
Prévention liée aux métiers	<p>Chaque année le comité de prévention de la branche professionnelle définit son plan d'action de prévention à partir des éléments ci-dessous :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Études épidémiologiques (ex : troubles musculosquelettiques ...) - Prises en charge de consultations de prévention (ex : Bilan de santé, dépistages, bilan ostéo-articulaire, ...) - Accompagnement des bénéficiaires dans le suivi de l'action de prévention (ex : Programmes de coaching santé, sessions de sensibilisation aux risques professionnels ou de formation aux bons gestes à adopter, ...) - Moyen de mise en relation avec les professionnels de santé (par le biais des consultations de prévention) - Relais d'information et communication : livret de prévention prodiguant les bonnes pratiques, des vidéos de prévention
Prévention liée aux risques de santé publique	Actions en relais de la politique de santé publique et portant sur toute question ayant un impact connu sur la santé (addictions, maladies chroniques, cancers ...), et recherche de partenariats pour l'organisation d'actions d'éducation sanitaire.

Autres frais	
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation
Cure thermale remboursée SS :	
Frais de traitement et honoraires	100 % BR
Frais de voyage et hébergement	250 € limité à une intervention par année civile
Forfait maternité	
Naissance ou adoption d'un enfant déclaré (cette garantie est limitée à un paiement par enfant déclaré)	300 €

Autres frais	
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation
Assistance «frais de santé» hospitalisation et ambulatoire	
<ul style="list-style-type: none"> - Admission à l'hôpital : recherche et réservation d'une place en milieu hospitalier, transport du bénéficiaire à l'hôpital et retour domicile. - Pendant le séjour à l'hôpital : Présence d'un proche au chevet, séjour à l'hôtel du proche, garde à domicile des enfants/petits enfants ou présence d'un proche au domicile ou transfert des enfants/petits enfants chez un proche, veille sur les ascendants, garde des animaux de compagnie, téléviseur en chambre. - À la sortie de l'hôpital : aide-ménagère à domicile, veilles sur les ascendants, livraison de médicaments en urgence, garde des animaux de compagnie, téléassistance ponctuelle, livraison de repas à domicile, recherche de médecin, d'infirmière, aide pédagogique. <ul style="list-style-type: none"> - Suivi post opératoire : déplacement pour examens et analyses. - Bilan de vie. - Aide au retour à la vie professionnelle en cas de séquelle suite à l'hospitalisation. <ul style="list-style-type: none"> - Rapatriement de corps. - Aide aux aidants. - Service téléphonique de conseils et d'aide psychologique. 	

Les garanties du régime couvrent la prise en charge de la participation forfaitaire acquittée par le bénéficiaire en cas de réalisation d'un acte coûteux (qualifiée de forfait sur les actes dits «lourds») prévue au I de l'article R. 160.16 du code de la Sécurité sociale.

Éléments de solidarité professionnelle
Maintien de la couverture collective obligatoire (garanties du régime de base)
Les salariés relevant de la législation «accident du travail / maladies professionnelles du régime de base de la Sécurité sociale bénéficient de la gratuité de la cotisation pendant 12 mois à partir de 6 mois d'arrêt de travail.
En cas de décès d'un salarié en activité, ses ayants droit (conjoint, concubin, enfants à charge) bénéficient du maintien des garanties frais de santé et de la gratuité de la cotisation pendant 12 mois.
Portabilité : les droits à portabilité des salariés sont maintenus en cas de défaillance économique d'une entreprise (cas de liquidation judiciaire) du fait de la mutualisation professionnelle.
<p>Maintien de la couverture collective obligatoire des anciens salariés (garanties du régime de base)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Retraités justifiant de leur dernier emploi au sein d'une entreprise de la branche. - Anciens salariés bénéficiaires d'une pension ou d'une rente d'incapacité ou d'une rente invalidité, telles que définies au chapitre VIII «Prévoyance» de la Convention collective nationale du commerce de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers. - Anciens salariés privés d'emploi et dont la situation ouvre droit à des allocations de remplacement par le régime d'assurance chômage.
<ul style="list-style-type: none"> - La 1^{re} année : la cotisation appelée est égale à la cotisation (part patronale et salariale) applicable aux salariés actifs (tarif annuel). - La 2^e année : la cotisation appelée est égale à 125 % de la cotisation des salariés actifs (tarif annuel). - La 3^e année : la cotisation appelée est égale à 150 % de la cotisation des salariés actifs (tarif annuel). - La 4^e année : la cotisation appelée est égale à 190 % de la cotisation des salariés actifs (tarif annuel). - À compter de la 5^e année : la cotisation appelée est égale à 230 % de la cotisation des salariés actifs (tarif viager).

Garanties du régime surcomplémentaire : Option 1

Le détail des garanties en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2020 est repris ci-après.

Les niveaux d'indemnisation définis ci-dessous s'entendent en complément du régime de Base conventionnel, dans la limite des frais réellement engagés par les bénéficiaires.

Abréviations :

— PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale

— FR : Frais réels engagés par le bénéficiaire

— BR : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement

— RSS : Remboursement Sécurité Sociale = montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement

— TM : Ticket Modérateur soit partie de la base de remboursement non prise en charge par l'assurance maladie obligatoire (TM = BR – RSS)

— DPTM (Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée) : OPTAM / OPTAM-CO

- OPTAM : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée
- OPTAM-CO : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée - Chirurgie-Obstétrique
- € : Euro
- PLV : Prix limites de vente fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire
- HLF : Honoraires limites de facturation fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire
- CCAM : Classification commune des actes médicaux

Hospitalisation			
Nature des frais En cas d'hospitalisation médi- cale, chirurgicale et de materni- té		Niveaux d'indemnisation	
		Conventionné	Non Conventionné
Frais de séjour		+ 50 % BR	
Honoraires			
Actes de chirurgie (ADC) Actes d'anes- thésie (ADA) Actes tech- niques médi- caux (ATM) Autres hono- raires	Adhérente DPTM :	+ 50 % BR	
	Non adhé- rents DPTM :	Néant	
Chambre particulière (*)		+ 10 € par jour	
(*) Dans la limite de 60 jours en hospitalisation médicale et chirurgicale, de 90 jours par année civile en maison de repos, de convalescence ou d'accueil spécialisé pour handicapés en secteur psychiatrique.			

Soins courants		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non Conventionné
Honoraires médicaux :		
remboursés SS		
Généralistes (Consultations et visites)	Adhérents DPTM :	+ 25 % BR
	Non adhérents DPTM :	+ 25 % BR
Spécialistes (Consultations et visites)	Adhérents DPTM :	+ 50 % BR
	Non adhérents DPTM :	Néant
Actes de chirurgie (ADC)	Adhérents DPTM :	+ 50 % BR
Actes techniques médicaux (ATM)	Non adhérents DPTM :	Néant
non remboursés SS		
Acupuncture, Chiropractie, Ostéopathie, Étiopathie, Diététique, Psychologie (si consultations pratiquées par un professionnel de santé recensé au répertoire ADELI ou exerçant dans un établissement recensé au répertoire FINESS)	+ 25 € par acte limité à 4 actes par année civile	
Pharmacie non remboursés SS		

Soins courants		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non Conventionné
Vaccins contre la grippe et autres vaccins prescrits, sevrage tabagique, contraception prescrite	Crédit de + 50 € par année civile	
Matériel médical		
Orthopédie, autres prothèses et appareillages remboursés SS (hors auditives, dentaires et d'optique)	Crédit de + 100 € par année civile	

Aides auditives		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non Conventionné
Jusqu'au 31 décembre 2020 :		
Aides auditives remboursées SS (*) :		
Aides auditives	100 % BR + 1100 € pour une 2 ^{de} prothèse dans la limite de 2 prothèses par période de renouvellement	
<p>S'agissant des aides auditives comprises dans l'équipement libre (classe II), la prise en charge dans le cadre du présent régime s'effectue dans la limite du plafond de remboursement prévu par la réglementation du contrat responsable (1700 € RSS inclus au 1^{er} janvier 2021). Le respect de cette limite tient compte de la somme des indemnités versées par la Sécurité sociale, par le régime complémentaire de Base conventionnel et le présent régime (ainsi que le cas échéant des indemnités versées par tout autre régime complémentaire).</p> <p>(*) La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'une aide auditive par oreille, par période de 4 ans suivant la date de délivrance de l'aide auditive précédente.</p> <p>Jusqu'au 31 décembre 2020, sans préjudice des dispositions de l'article R. 165-24 du code de la sécurité sociale, un renouvellement anticipé de la prise en charge d'une aide auditive peut toutefois intervenir lorsque les conditions cumulatives suivantes sont satisfaites :</p> <ul style="list-style-type: none">- le renouvellement de la prise en charge de l'aide auditive intervient après une période d'au moins 2 ans suivant la date de délivrance de l'aide auditive précédente (ce délai de renouvellement s'entend pour chaque oreille indépendamment) ;- l'aide auditive dont le renouvellement anticipé est sollicité est hors d'usage, reconnue irréparable ou inadaptée à l'état de l'assuré.		

Dentaire		
Nature des frais	Niveau d'indemnisation	
	Conventionné	Non Conventionné
Prothèses		
Panier maîtrisé (*)		
Inlay, onlay	+ 75 % BR dans la limite des HLF (***)	
Inlay core	+ 75 % BR dans la limite des HLF (***)	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	+ 75 % BR dans la limite des HLF (***)	
- Panier libre (**)		
Inlay, onlay	+ 75 % BR	
Inlay core	+ 75 % BR	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	+ 75 % BR	
Autres actes dentaires remboursés SS		
Orthodontie remboursée SS	+ 100 % BR	
Actes dentaires non remboursés SS		
Soins prothétiques et prothèses dentaires, pour des actes codés dans la CCAM et ayant une base de remboursement SS	+ 75 % BR	

Dentaire		
Nature des frais	Niveau d'indemnisation	
	Conventionné	Non Conventionné
Parodontologie	Crédit de + 100 € par année civile	
Implants dentaires (la garantie «implantologie» comprend la pose d'un implant à l'exclusion de tout acte annexe : scanner, pilier ...)	Crédit de + 150 € par année civile	
Orthodontie	+ 150 % BR	
(*) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier maîtrisé, tels que définis réglementairement. (**) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier libre, tels que définis réglementairement. (***) Le respect de la limite des HLF tient compte de la somme des indemnités versées par la Sécurité sociale, par le régime complémentaire de Base conventionnel et le présent régime (ainsi que le cas échéant des indemnités versées par tout autre régime complémentaire).		

Optique		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Équipements libres (*) :		
Monture de classe B (quel que soit l'âge) (**)	Néant	
Monture de classe B : Enfant – de 16 ans (*)	Néant	
Verres de classe B : Adulte et Enfant de 16 ans et + (**)	Montants indiqués dans la grille optique ci-après, en fonction du type de verres	
Verres de classe B : Enfant – de 16 ans (**)		
Autres dispositifs médicaux d'optique		
Lentilles acceptées par la SS	+ Crédit de 40 € par année civile	
Lentilles refusées par la SS (y compris lentilles jetables)	+ Crédit de 40 € par année civile	

Optique		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Chirurgie réfractive (Myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)	+ Crédit de 150 € par œil et par année civile	

Optique		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
<p>(*) Conditions de renouvellement de l'équipement :</p> <p>La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'un équipement optique (composé de deux verres et d'une monture) dans les conditions de renouvellement fixées par l'arrêté du 3 décembre 2018 modifiant la prise en charge d'optique médicale de la Liste des Produits et Prestations (LPP) prévue à l'article L. 165-1 du Code de la Sécurité sociale, et rappelées ci-après ;</p> <p>Pour les adultes et pour les enfants de 16 ans et plus, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de deux ans après la dernière prise en charge d'un équipement.</p> <p>Pour les enfants de plus de 6 ans et de moins de 16 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale d'un an après le dernier remboursement d'un équipement.</p> <p>Pour les enfants jusqu'à 6 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de 6 mois après le dernier remboursement d'un équipement uniquement en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage de l'enfant entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur. Dans les autres cas, le délai d'un an mentionné à l'alinéa précédent s'applique. Les différents délais s'entendent par rapport à la date de délivrance du dernier dispositif de l'équipement optique concerné pour l'application du délai. Les différents délais sont également applicables pour le renouvellement séparé des éléments de l'équipement et dans ce cas, le délai de renouvellement s'apprécie distinctement pour chaque élément.</p> <p>Par dérogation aux dispositions ci-dessus, le renouvellement anticipé de la prise en charge pour raison médicale d'un équipement pour les adultes et enfants d'au moins 16 ans est permis au terme d'une période minimale d'un an lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires dans au moins l'une des situations suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - variations de la sphère ou du cylindre d'au moins 0,5 dioptrie d'un verre, ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres ; - variation d'au moins 0,5 dioptrie de l'addition (pour un verre), ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres en cas de presbytie et en l'absence de variation de la vision de loin ; - somme des variations (en valeur absolue) de loin et de près d'au moins 0,5 dioptrie (pour un verre), en cas de presbytie et en présence de variation de la vision de loin ; - variation de l'axe du cylindre de plus de 20° pour un cylindre (+) inférieur ou égal à 1,00 dioptrie ; - variation de l'axe du cylindre de plus de 10° pour un cylindre (+) de 1,25 à 4,00 dioptries ; - variation de l'axe du cylindre de plus de 5° pour un cylindre (+) > 4,00 dioptries. <p>La justification d'une évolution de la vue (dans les limites rappelées ci-dessus) doit être effectuée soit au travers d'une nouvelle prescription médicale, qui est comparée à la prescription médicale précédente, soit selon les dispositions de l'article D. 4362-12-1 du code de la santé publique lorsque l'opticien-lunetier adapte la prescription médicale lors d'un renouvellement de délivrance.</p> <p>Par dérogation également, pour les enfants de moins de 16 ans, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires objectivée par un ophtalmologiste sur une prescription médicale.</p> <p>Par dérogation enfin, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable en cas d'évolution de la rétraction liée à des situations médicales particulières, précisées par la liste fixée ci-après et sous réserve d'une nouvelle prescription médicale ophtalmologique :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les troubles de réfraction associés à une pathologie ophtalmologique : <ul style="list-style-type: none"> - glaucome ; - hypertension intraoculaire isolée ; - DMLA et atteintes maculaires évolutives ; - rétinopathie diabétique ; - opération de la cataracte datant de moins de 1 an ; - cataracte évolutive à composante réfractive ; - tumeurs oculaires et palpébrales ; - antécédents de chirurgie réfractive datant de moins de 6 mois ; - antécédents de traumatisme de l'œil sévère datant de moins de 1 an, - greffe de cornée datant de moins de 1 an ; - kératocône évolutif ; - kératopathies évolutives ; - dystrophie cornéenne ; - amblyopie ; - diplopie récente ou évolutive ; - les troubles de réfraction associés à une pathologie générale : <ul style="list-style-type: none"> - diabète ; - maladies auto-immunes (notamment Basedow, sclérose en plaques, polyarthrite rhumatoïde, lupus, spondylarthrite ankylosante) ; - hypertension artérielle mal contrôlée ; - sida ; - affections neurologiques à composante oculaire ; - cancers primitifs de l'œil ou autres cancers pouvant être associés à une localisation oculaire secondaire ou à un syndrome paranéoplasique ; - les troubles de réfraction associés à la prise de médicaments au long cours : <ul style="list-style-type: none"> - corticoïdes ; - antipaludéens de synthèse ; - tout autre médicament qui, pris au long cours, peut entraîner des complications oculaires. <p>La mention par l'ophtalmologiste sur l'ordonnance de ces cas particuliers est indispensable à la prise en charge dérogatoire.</p> <p>La prise en charge de deux équipements est autorisée uniquement pour les patients ayant :</p> <ul style="list-style-type: none"> * une intolérance ou une contre-indication aux verres progressifs ou multifocaux, et présentant un déficit de vision de près et un déficit de vision de loin. Dans ce cas, la prise en charge peut couvrir deux équipements corrigeant chacun un des deux déficits mentionnés. * une amblyopie et/ou un strabisme nécessitant une pénalisation optique. Pour ces patients, la prise en charge peut couvrir deux équipements de corrections différentes à porter en alternance. <p>(**) Équipements de classe B, tels que définis réglementairement.</p> <p>Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes.</p>		

Grille optique «verres de classe B»

Verres unifocaux / Multifocaux / progressifs	Avec/Sans Cylindre	SPH = sphère CYL = cylindre (+) S = SPH + CYL	Montant en € par verre (**)	
			Adulte et enfant de 16 ans et +	Enfant - 16 ans
Unifocaux	Sphériques	SPH de - 6 à + 6 (*)	+ 40 €	+ 40 €
		SPH < - 6 ou > + 6	+ 40 €	+ 40 €
	Sphéro cylindriques	SPH de - 6 à 0 et CYL ≤ + 4	+ 40 €	+ 40 €
		SPH > 0 et S ≤ + 6	+ 40 €	+ 40 €
		SPH > 0 et S > + 6	+ 40 €	+ 40 €
		SPH < - 6 et CYL ≥ + 0,25	+ 40 €	+ 40 €
		SPH de - 6 à 0 et CYL > + 4	+ 40 €	+ 40 €
Progressifs et multifocaux	Sphériques	SPH de - 4 à + 4	+ 45 €	+ 45 €
		SPH < - 4 ou > + 4	+ 45 €	+ 45 €
	Sphéro cylindriques	SPH de - 8 à 0 et CYL ≤ + 4	+ 45 €	+ 45 €
		SPH > 0 et S ≤ + 8	+ 45 €	+ 45 €
		SPH de - 8 à 0 et CYL > + 4	+ 45 €	+ 45 €
		SPH > 0 et S > + 8	+ 45 €	+ 45 €
		SPH < - 8 et CYL ≥ + 0,25	+ 45 €	+ 45 €

(*) Le verre neutre est compris dans cette classe.
(**) Le respect des plafonds d'indemnisation prévus par la réglementation du contrat responsable tient compte de la somme des indemnités versées par la Sécurité sociale, par le régime complémentaire de Base conventionnel et le présent régime (ainsi que le cas échéant des indemnités versées partout autre régime complémentaire).

Autre frais	
Nature des frais	Niveau d'indemnisation
Cure thermique remboursée SS :	
Frais de voyage et hébergement	+ 100 € limité à une intervention par année civile
Forfait maternité	
Naissance ou adoption d'un enfant déclaré (cette garantie est limitée à un paiement par enfant déclaré)	+ 100 €

Éléments de solidarité professionnelle
Maintien de la couverture collective obligatoire (régime surcomplémentaire : option 1)
Les salariés relevant de la législation «accident du travail / maladies professionnelles du régime de base de la Sécurité sociale bénéficient de la gratuité de la cotisation pendant 12 mois à partir de 6 mois d'arrêt de travail.
En cas de décès d'un salarié en activité, ses ayants droit (conjoint, concubin, enfants à charge) bénéficient du maintien des garanties frais de santé et de la gratuité de la cotisation pendant 12 mois.
Portabilité : les droits à portabilité des salariés sont maintenus en cas de défaillance économique d'une entreprise (cas de liquidation judiciaire) du fait de la mutualisation professionnelle.

Éléments de solidarité professionnelle
<p>Maintien de la couverture collective facultative des anciens salariés (régime surcomplémentaire : option 1)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Retraités justifiant de leur dernier emploi au sein d'une entreprise de la branche. - Anciens salariés bénéficiaires d'une pension ou d'une rente d'incapacité ou d'une rente invalidité, telles que définies au chapitre VIII «Prévoyance» de la Convention collective nationale du commerce de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers. - Anciens salariés privés d'emploi et dont la situation ouvre droit à des allocations de remplacement par le régime d'assurance chômage.
<ul style="list-style-type: none"> - La 1^{re} année : la cotisation appelée est égale à la cotisation (part patronale et salariale) applicable aux salariés actifs (tarif annuel). - La 2^e année : la cotisation appelée est égale à 125 % de la cotisation des salariés actifs (tarif annuel). - La 3^e année : la cotisation appelée est égale à 150 % de la cotisation des salariés actifs (tarif annuel). - La 4^e année : la cotisation appelée est égale à 190 % de la cotisation des salariés actifs (tarif annuel). - À compter de la 5^e année : la cotisation appelée est égale à 230 % de la cotisation des salariés actifs (tarif viager).

Garanties du régime surcomplémentaire : Option 2

Le détail des garanties en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2020 est repris ci-après.

Les niveaux d'indemnisation définis ci-dessous s'entendent en complément du régime de base conventionnel de la CCN 3244, dans la limite des frais réellement engagés par les bénéficiaires.

Abréviations :

— PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale

— FR : Frais réels engagés par le bénéficiaire

— BR : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement

— RSS : Remboursement Sécurité Sociale = montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement

— TM : Ticket Modérateur soit partie de la base de remboursement non prise en charge par l'assurance maladie obligatoire (TM = BR – RSS)

— DPTM (Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée) : OPTAM / OPTAM-CO

— OPTAM : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée

— OPTAM-CO : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée - Chirurgie-Obstétrique

— € : Euro

— PLV : Prix limites de vente fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire

— HLF : Honoraires limites de facturation fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire

— CCAM : Classification commune des actes médicaux

Hospitalisation			
Nature des frais en cas d'hospitalisation médicale, chirurgicale et de maternité		Niveau d'indemnisation	
		Conventionné	Non conventionné
Frais de séjour		+ 100 % BR	
Honoraires :			
Actes de chirurgie (ADC) Actes d'anesthésie (ADA) Actes techniques médicaux (ATM) Autres honoraires	Adhérents DPTM :	+ 100 % BR	
	Non adhérents DPTM :	Néant	
Chambre particulière (*)		+ 20 € par jour	
Frais d'accompagnement :			

Hospitalisation		
Nature des frais en cas d'hospitalisation médicale, chirurgicale et de maternité	Niveau d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Frais d'accompagnement d'un enfant de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)	+ 5 € par jour	
(*) Dans la limite de 60 jours en hospitalisation médicale et chirurgicale, de 90 jours par année civile en maison de repos, de convalescence ou d'accueil spécialisé pour handicapés en secteur psychiatrique.		

Soins courants		
Nature des frais	Niveau d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Honoraires médicaux :		
- remboursés SS		
Généralistes (Consultations et visites)	Adhérents DPTM :	+ 55 % BR
	Non adhérents DPTM :	+ 25 % BR
Spécialistes (Consultations et visites)	Adhérents DPTM :	+ 100 % BR
	Non adhérents DPTM :	Néant
Actes de chirurgie (ADC) Actes techniques médicaux (ATM)	Adhérents DPTM :	+ 100 % BR
	Non adhérents DPTM :	Néant
- non remboursés SS		
Acupuncture, Chiropractie, Ostéopathie, Étiopathie, Diététique, Psychologie (si consultations pratiquées par un professionnel de santé recensé au répertoire ADELI ou exerçant dans un établissement recensé au répertoire FINESS)	+ 31 € par acte limité à 4 actes par année civile	
Vaccins contre la grippe et autres vaccins prescrits, sevrage tabagique, contraception prescrite	Crédit de + 100 € par année civile	
Matériel médical		
Orthopédie, autres prothèses et appareillages remboursés SS (hors auditives, dentaires et d'optique)	Crédit de + 200 € par année civile	

Aides auditives		
Nature des frais	Niveau d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Jusqu'au 31 décembre 2020 :		
Aides auditives remboursées SS (*) :		

Aides auditives		
Nature des frais	Niveau d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Aides auditives	+ 400 € pour la 1 ^{re} prothèse Et 100 % de la BR + 1500 € pour une 2 ^{de} prothèse par période de renouvellement	
<p>S'agissant des aides auditives comprises dans l'équipement libre (classe II), la prise en charge dans le cadre du présent régime s'effectue dans la limite du plafond de remboursement prévu par la réglementation du contrat responsable (1700 € RSS inclus au 1^{er} janvier 2021). Le respect de cette limite tient compte de la somme des indemnités versées par la Sécurité sociale, par le régime complémentaire de Base conventionnel et le présent régime (ainsi que le cas échéant des indemnités versées par tout autre régime complémentaire).</p> <p>(*) La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'une aide auditive par oreille, par période de 4 ans suivant la date de délivrance de l'aide auditive précédente. Jusqu'au 31 décembre 2020, sans préjudice des dispositions de l'article R. 165-24 du code de la sécurité sociale, un renouvellement anticipé de la prise en charge d'une aide auditive peut toutefois intervenir lorsque les conditions cumulatives suivantes sont satisfaites :</p> <ul style="list-style-type: none">- le renouvellement de la prise en charge de l'aide auditive intervient après une période d'au moins 2 ans suivant la date de délivrance de l'aide auditive précédente (ce délai de renouvellement s'entend pour chaque oreille indépendamment) ;- l'aide auditive dont le renouvellement anticipé est sollicité est hors d'usage, reconnue irréparable ou inadaptée à l'état de l'assuré.		

Dentaire		
Nature des frais	Niveau d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Prothèses		
- Panier maîtrisé(*)		
Inlay, onlay	+ 125 % BR dans la limite des HLF(****)	
Inlay core	+ 125 % BR dans la limite des HLF(****)	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	+ 125 % BR dans la limite des HLF(****)	
- Panier libre(**)		
Inlay, onlay	+ 125 % BR	
Inlay core	+ 125 % BR	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	+ 125 % BR	
Autres actes dentaires remboursés SS		
Orthodontie remboursée SS	+ 150 % BR	
Actes dentaires non remboursés SS		
Soins prothétiques et prothèses dentaires, pour des actes codés dans la CCAM et ayant une base de remboursement SS	+ 125 % BR	
Parodontologie	Crédit de + 100 € par année civile	
Implants dentaires (la garantie «implantologie» comprend la pose d'un implant à l'exclusion de tout acte annexe : scanner, pilier ...)	Crédit de + 350 € par année civile	
Orthodontie	+ 200 % BR	
(*) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier maîtrisé, tels que définis réglementairement.		
(**) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier libre, tels que définis réglementairement.		
(****) Le respect de la limite des HLF tient compte de la somme des indemnités versées par la Sécurité sociale, par le régime complémentaire de Base conventionnel et le présent régime (ainsi que le cas échéant des indemnités versées par tout autre régime complémentaire).		

Optique		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Équipements libres(*) :		
Monture de classe B (quel que soit l'âge(*) :	Néant	
Monture de classe B : Enfant – de 16 ans(*)	Néant	
Verres de classe B : Adulte et Enfant de 16 ans et +(**)	Montants indiqués dans la grille optique ci-après, en fonction du type de verres	
Verres de classe B : Enfant de – 16 ans(**)		
Autres dispositifs médicaux d'optique		
Lentilles acceptées par la SS	Crédit de + 90 € par année civile	
Lentilles refusées par la SS (y compris lentilles jetables)	Crédit de + 90 € par année civile	

Optique		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Chirurgie réfractive (Myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)	Crédit de + 200 € par œil et par année civile	

Optique		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
<p>(*) Conditions de renouvellement de l'équipement :</p> <p>La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'un équipement optique (composé de deux verres et d'une monture) dans les conditions de renouvellement fixées par l'arrêté du 3 décembre 2018 modifiant la prise en charge d'optique médicale de la Liste des Produits et Prestations (LPP) prévue à l'article L. 165-1 du Code de la Sécurité sociale, et rappelées ci-après : Pour les adultes et pour les enfants de 16 ans et plus, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de deux ans après la dernière prise en charge d'un équipement. Pour les enfants de plus de 6 ans et de moins de 16 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale d'un an après le dernier remboursement d'un équipement.</p> <p>Pour les enfants jusqu'à 6 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de 6 mois après le dernier remboursement d'un équipement uniquement en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage de l'enfant entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur. Dans les autres cas, le délai d'un an mentionné à l'alinéa précédent s'applique. Les différents délais s'entendent par rapport à la date de délivrance du dernier dispositif de l'équipement optique concerné pour l'application du délai. Les différents délais sont également applicables pour le renouvellement séparé des éléments de l'équipement et dans ce cas, le délai de renouvellement s'apprécie distinctement pour chaque élément.</p> <p>Par dérogation aux dispositions ci-dessus, le renouvellement anticipé de la prise en charge pour raison médicale d'un équipement pour les adultes et enfants d'au moins 16 ans est permis au terme d'une période minimale d'un an lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires dans au moins l'une des situations suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - variations de la sphère ou du cylindre d'au moins 0,5 dioptrie d'un verre, ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres ; - variation d'au moins 0,5 dioptrie de l'addition (pour un verre), ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres en cas de presbytie et en l'absence de variation de la vision de loin ; - somme des variations (en valeur absolue) de loin et de près d'au moins 0,5 dioptrie (pour un verre), en cas de presbytie et en présence de variation de la vision de loin ; - variation de l'axe du cylindre de plus de 20° pour un cylindre (+) inférieur ou égal à 1,00 dioptrie ; - variation de l'axe du cylindre de plus de 10° pour un cylindre (+) de 1,25 à 4,00 dioptries ; - variation de l'axe du cylindre de plus de 5° pour un cylindre (+) > 4,00 dioptries. <p>La justification d'une évolution de la vue (dans les limites rappelées ci-dessus) doit être effectuée soit au travers d'une nouvelle prescription médicale, qui est comparée à la prescription médicale précédente, soit selon les dispositions de l'article D. 4362-12-1 du code de la santé publique lorsque l'opticien-lunetier adapte la prescription médicale lors d'un renouvellement de délivrance.</p> <p>Par dérogation également, pour les enfants de moins de 16 ans, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires objectivée par un ophtalmologiste sur une prescription médicale.</p> <p>Par dérogation enfin, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières, précisées par la liste fixée ci-après et sous réserve d'une nouvelle prescription médicale ophtalmologique :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les troubles de réfraction associés à une pathologie ophtalmologique : <ul style="list-style-type: none"> - glaucome ; - hypertension intraoculaire isolée ; - DMLA et atteintes maculaires évolutives ; - rétinopathie diabétique ; - opération de la cataracte datant de moins de 1 an ; - cataracte évolutive à composante réfractive ; - tumeurs oculaires et palpébrales ; - antécédents de chirurgie réfractive datant de moins de 6 mois ; - antécédents de traumatisme de l'œil sévère datant de moins de 1 an ; - greffe de cornée datant de moins de 1 an ; - kératocône évolutif ; - kératopathies évolutives ; - dystrophie cornéenne ; - amblyopie ; - diplopie récente ou évolutive ; - les troubles de réfraction associés à une pathologie générale : <ul style="list-style-type: none"> - diabète ; - maladies auto-immunes (notamment Basedow, sclérose en plaques, polyarthrite rhumatoïde, lupus, spondylarthrite ankylosante) ; - hypertension artérielle mal contrôlée ; - sida ; - affections neurologiques à composante oculaire ; - cancers primitifs de l'œil ou autres cancers pouvant être associés à une localisation oculaire secondaire ou à un syndrome paranéoplasique ; - les troubles de réfraction associés à la prise de médicaments au long cours : <ul style="list-style-type: none"> - corticoïdes ; - antipaludéens de synthèse ; - tout autre médicament qui, pris au long cours, peut entraîner des complications oculaires. <p>La mention par l'ophtalmologiste sur l'ordonnance de ces cas particuliers est indispensable à la prise en charge dérogatoire.</p> <p>La prise en charge de deux équipements est autorisée uniquement pour les patients ayant :</p> <ul style="list-style-type: none"> • une intolérance ou une contre-indication aux verres progressifs ou multifocaux, et présentant un déficit de vision de près et un déficit de vision de loin. Dans ce cas, la prise en charge peut couvrir deux équipements corrigeant chacun un des deux déficits mentionnés. • une amblyopie et/ou un strabisme nécessitant une pénalisation optique. Pour ces patients, la prise en charge peut couvrir deux équipements de corrections différentes à porter en alternance. <p>(**) Équipements de classe B, tels que définis réglementairement.</p> <p>Panachage des verres et monture : un équipement peut d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes.</p>		

Grille optique «verres de classe B»

Verres unifocaux / Multifocaux / Progressifs	Avec/Sans Cylindre	SPH = sphère CYL = cylindre (+) S = SPH + CYL	Montant en € par verre	
			Adulte et enfant de 16 ans et +	Entant – 16 ans
Unifocaux	Sphériques	SPH de – 6 à + 6 (*)	+ 65 €	+ 65 €
		SPH < – 6 ou > + 6	+ 75 €	+ 75 €
	Sphéro cylindriques	SPH de – 6 à 0 et CYL ≤ + 4	+ 65 €	+ 65 €
		SPH > 0 et S ≤ + 6	+ 65 €	+ 65 €
		SPH > 0 et S > + 6	+ 75 €	+ 75 €
		SPH < – 6 et CYL ≥ + 0,25	+ 75 €	+ 75 €
		SPH de – 6 à 0 et CYL > + 4	+ 75 €	+ 75 €
Progressifs et multifocaux	Sphériques	SPH de – 4 à + 4	+ 90 €	+ 90 €
		SPH < – 4 ou > + 4	+ 85 €	+ 85 €
	Sphéro cylindriques	SPH de – 8 à 0 et CYL ≤ + 4	+ 90 €	+ 90 €
		SPH > 0 et S ≤ + 8	+ 90 €	+ 90 €
		SPH de – 8 à 0 et CYL > + 4	+ 85 €	+ 85 €
		SPH > 0 et S > + 8	+ 85 €	+ 85 €
		SPH < – 8 et CYL ≥ + 0,25	+ 85 €	+ 85 €

(*) Le verre neutre est compris dans cette classe.
(**) Le respect des plafonds d'indemnisation prévus par la réglementation du contrat responsable tient compte de la somme des indemnités versées par la Sécurité sociale, par le régime complémentaire de Base conventionnel et le présent régime (ainsi que le cas échéant des indemnités versées par tout autre régime complémentaire).

Autres frais	
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation
Cure thermique remboursée SS :	
Frais de voyage et hébergement	+ 200 € limité à une intervention par année civile
Forfait maternité	
Naissance ou adoption d'un enfant déclaré (cette garantie est limitée à un paiement par enfant déclaré)	+ 200 €

Éléments de solidarité professionnelle
Maintien de la couverture collective obligatoire (régime surcomplémentaire : option 2)
Les salariés relevant de la législation «accident du travail / maladies professionnelles du régime de base de la Sécurité sociale bénéficient de la gratuité de la cotisation pendant 12 mois à partir de 6 mois d'arrêt de travail.
En cas de décès d'un salarié en activité, ses ayants droit (conjoint, concubin, enfants à charge) bénéficient du maintien des garanties frais de santé et de la gratuité de la cotisation pendant 12 mois.
Portabilité : les droits à portabilité des salariés sont maintenus en cas de défaillance économique d'une entreprise (cas de liquidation judiciaire) du fait de la mutualisation professionnelle.

Éléments de solidarité professionnelle
<p>Maintien de la couverture collective facultative des anciens salariés (régime surcomplémentaire : option 2)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Retraités justifiant de leur dernier emploi au sein d'une entreprise de la branche. - Anciens salariés bénéficiaires d'une pension ou d'une rente d'incapacité ou d'une rente invalidité, telles que définies au chapitre VIII «Prévoyance» de la Convention collective nationale du commerce de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers. - Anciens salariés privés d'emploi et dont la situation ouvre droit à des allocations de remplacement par le régime d'assurance chômage.
<ul style="list-style-type: none"> - La 1^{re} année : la cotisation appelée est égale à la cotisation (part patronale et salariale) applicable aux salariés actifs (tarif annuel). - La 2^e année : la cotisation appelée est égale à 125 % de la cotisation des salariés actifs (tarif annuel). - La 3^e année : la cotisation appelée est égale à 150 % de la cotisation des salariés actifs (tarif annuel). - La 4^e année : la cotisation appelée est égale à 190 % de la cotisation des salariés actifs (tarif annuel). - À compter de la 5^e année : la cotisation appelée est égale à 230 % de la cotisation des salariés actifs (tarif viager).

Garanties du régime surcomplémentaire : option 3

Le détail des garanties en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2020 est repris ci-après.

Les niveaux d'indemnisation définis ci-dessous s'entendent en complément du régime de base conventionnel, dans la limite des frais réellement engagés par les bénéficiaires.

Abréviations :

— PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale

— FR : Frais réels engagés par le bénéficiaire

— BR : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement

— RSS : Remboursement Sécurité Sociale = montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement

— TM : Ticket Modérateur soit partie de la base de remboursement non prise en charge par l'assurance maladie obligatoire (TM = BR - RSS)

— DPTM (Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée) : OPTAM / OPTAM-CO

— OPTAM : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée

— OPTAM-CO : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée - Chirurgie-Obstétrique

— € : Euro

— PLV : Prix limites de vente fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire

— HLF : Honoraires limites de facturation fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire

— CCAM : Classification commune des actes médicaux

Hospitalisation			
Nature des frais en cas d'hospitalisation médicale, chirurgicale et de maternité		Niveau d'indemnisation	
		Conventionné	Non conventionné
Frais de séjour		+ 300 % BR	
Honoraires :			
Actes de chirurgie (ADC) Actes d'anesthésie (ADA) Actes techniques médicaux (ATM) Autres honoraires	Adhérents DPTM :	+ 300 % BR	
	Non adhérents DPTM :	Néant	
Chambre particulière(*)		+ 30 € par jour	
Frais d'accompagnement :			

Hospitalisation		
Nature des frais en cas d'hospitalisation médicale, chirurgicale et de maternité	Niveau d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)	+ 25 € par jour	
(*) Dans la limite de 60 jours en hospitalisation médicale et chirurgicale, de 90 jours par année civile en maison de repos, de convalescence ou d'accueil spécialisé pour handicapés en secteur psychiatrique.		

Soins courants		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Honoraires médicaux :		
- remboursés SS		
Généralistes (Consultations et visites)	Adhérents DPTM :	+ 255 % BR
	Non adhérents DPTM :	+ 25 % BR
Spécialistes (Consultations et visites)	Adhérents DPTM :	+ 250 % BR
	Non adhérents DPTM :	Néant
Actes de chirurgie (ADC) Actes techniques médicaux (ATM)	Adhérents DPTM :	+ 250 % BR
	Non adhérents DPTM :	Néant
- non remboursés SS		
Acupuncture, Chiropractie, Ostéopathie, Étiopathie, Diététique, Psychologie (si consultations pratiquées par un professionnel de santé recensé au répertoire ADELI ou exerçant dans un établissement recensé au répertoire FINESS)	+ 50 € par acte limité à 4 actes par année civile	
Densitométrie osseuse	Crédit de 300 € limité à une intervention par année civile	
Pharmacie non remboursée SS		
Vaccins contre la grippe et autres vaccins prescrits, sevrage tabagique, contraception prescrite	Crédit de + 150 € par année civile	
Matériel médical		
Orthopédie, autres prothèses et appareillages remboursés SS (hors auditives, dentaires et d'optique)	Crédit de + 400 € par année civile	

Aides auditives		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Jusqu'au 31 décembre 2020 :		
Aides auditives remboursées SS :		

Aides auditives		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Aides auditives	+ 700 € pour la 1 ^{re} prothèse Et 100 % BR + 1800 € pour la 2 ^{de} prothèse par période de renouvellement	
<p>S'agissant des aides auditives comprises dans l'équipement libre (classe II), la prise en charge dans le cadre du présent régime s'effectue dans la limite du plafond de remboursement prévu par la réglementation du contrat responsable (1700 € RSS inclus au 1^{er} janvier 2021). Le respect de cette limite tient compte de la somme des indemnités versées par la Sécurité sociale, par le régime complémentaire de Base conventionnel et le présent régime (ainsi que le cas échéant des indemnités versées par tout autre régime complémentaire).</p> <p>(*) La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'une aide auditive par oreille, par période de 4 ans suivant la date de délivrance de l'aide auditive précédente.</p> <p>Jusqu'au 31 décembre 2020, sans préjudice des dispositions de l'article R. 165-24 du code de la sécurité sociale, un renouvellement anticipé de la prise en charge d'une aide auditive peut toutefois intervenir lorsque les conditions cumulatives suivantes sont satisfaites :</p> <ul style="list-style-type: none">- le renouvellement de la prise en charge de l'aide auditive intervient après une période d'au moins 2 ans suivant la date de délivrance de l'aide auditive précédente (ce délai de renouvellement s'entend pour chaque oreille indépendamment) ;- l'aide auditive dont le renouvellement anticipé est sollicité est hors d'usage, reconnue irréparable ou inadaptée à l'état de l'assuré.		

Dentaire		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Prothèses		
- Panier maîtrisé (*)		
Inlay, onlay	+ 175 % BR dans la limite des HLF (***)	
Inlay core	+ 175 % BR dans la limite des HLF (***)	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	+ 175 % BR dans la limite des HLF (***)	
- Panier libre (**)		
Inlay, onlay	+ 175 % BR	
Inlay core	+ 175 % BR	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	+ 175 % BR	
Autres actes dentaires remboursés SS		
Orthodontie remboursée SS	+ 280 % BR	
Actes dentaires non remboursés SS		
Soins prothétiques et prothèses dentaires, pour des actes codés dans la CCAM et ayant une base de remboursement SS	+ 245 % BR	
Parodontologie	Crédit de + 100 € par année civile	
Implants dentaires (la garantie «implantologie» comprend la pose d'un implant à l'exclusion de tout acte annexe : scanner, pilier ...)	Crédit de + 750 € par année civile	
Orthodontie	+ 350 % BR	
(*) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier maîtrisé, tels que définis réglementairement.		
(**) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier libre, tels que définis réglementairement.		
(***) Le respect de la limite des HLF tient compte de la somme des indemnités versées par la Sécurité sociale, par le régime complémentaire de Base conventionnel et le présent régime (ainsi que le cas échéant des indemnités versées par tout autre régime complémentaire).		

Optique		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Équipements libres (*) :		
Monture de classe B (quel que soit l'âge) (**) :	Néant	
Monture de classe B : Enfant – de 16 ans (*)	Néant	
Verres de classe B : Adulte et Enfant de 16 ans et + (**)	Montants indiqués dans la grille optique ci-après, en fonction du type de verres	
Verres de classe B : Enfant – de 16 ans (**)		
Autres dispositifs médicaux d'optique		
Lentilles acceptées par la SS	Crédit de + 140 € par année civile	
Lentilles refusées par la SS (y compris lentilles jetables)	Crédit de + 140 par année civile	

Optique		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Chirurgie réfractive (Myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)	Crédit de + 450 € par œil et par année civile	

Optique		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
<p>(*) Conditions de renouvellement de l'équipement :</p> <p>La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'un équipement optique (composé de deux verres et d'une monture) dans les conditions de renouvellement fixées par l'arrêté du 3 décembre 2018 modifiant la prise en charge d'optique médicale de la Liste des Produits et Prestations (LPP) prévue à l'article L. 165-1 du Code de la Sécurité sociale, et rappelées ci-après :</p> <p>Pour les adultes et pour les enfants de 16 ans et plus, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de deux ans après la dernière prise en charge d'un équipement.</p> <p>Pour les enfants de plus de 6 ans et de moins de 16 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale d'un an après le dernier remboursement d'un équipement.</p> <p>Pour les enfants jusqu'à 6 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de 6 mois après le dernier remboursement d'un équipement uniquement en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage de l'enfant entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur. Dans les autres cas, le délai d'un an mentionné à l'alinéa précédent s'applique. Les différents délais s'entendent par rapport à la date de délivrance du dernier dispositif de l'équipement optique concerné pour l'application du délai. Les différents délais sont également applicables pour le renouvellement séparé des éléments de l'équipement et dans ce cas, le délai de renouvellement s'apprécie distinctement pour chaque élément.</p> <p>Par dérogation aux dispositions ci-dessus, le renouvellement anticipé de la prise en charge pour raison médicale d'un équipement pour les adultes et enfants d'au moins 16 ans est permis au terme d'une période minimale d'un an lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires dans au moins l'une des situations suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - variations de la sphère ou du cylindre d'au moins 0,5 dioptrie d'un verre, ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres ; - variation d'au moins 0,5 dioptrie de l'addition (pour un verre), ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres en cas de presbytie et en l'absence de variation de la vision de loin ; - somme des variations (en valeur absolue) de loin et de près d'au moins 0,5 dioptrie (pour un verre), en cas de presbytie et en présence de variation de la vision de loin ; - variation de l'axe du cylindre de plus de 20° pour un cylindre (+) inférieur ou égal à 1,00 dioptrie ; - variation de l'axe du cylindre de plus de 10° pour un cylindre (+) de 1,25 à 4,00 dioptries ; - variation de l'axe du cylindre de plus de 5° pour un cylindre (+) > 4,00 dioptries. <p>La justification d'une évolution de la vue (dans les limites rappelées ci-dessus) doit être effectuée soit au travers d'une nouvelle prescription médicale, qui est comparée à la prescription médicale précédente, soit selon les dispositions de l'article D. 4362-12-1 du code de la santé publique lorsque l'opticien-lunetier adapte la prescription médicale lors d'un renouvellement de délivrance.</p> <p>Par dérogation également, pour les enfants de moins de 16 ans, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires objectivée par un ophtalmologiste sur une prescription médicale.</p> <p>Par dérogation enfin, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières, précisées par la liste fixée ci-après et sous réserve d'une nouvelle prescription médicale ophtalmologique :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les troubles de réfraction associés à une pathologie ophtalmologique : <ul style="list-style-type: none"> - glaucome ; - hypertension intraoculaire isolée ; - DMLA et atteintes maculaires évolutives ; - rétinopathie diabétique ; - opération de la cataracte datant de moins de 1 an ; - cataracte évolutive à composante réfractive ; - tumeurs oculaires et palpébrales ; - antécédents de chirurgie réfractive datant de moins de 6 mois ; - antécédents de traumatisme de l'œil sévère datant de moins de 1 an ; - greffe de cornée datant de moins de 1 an ; - kératocône évolutif ; - kératopathies évolutives ; - dystrophie cornéenne ; - amblyopie ; - diplopie récente ou évolutive ; - les troubles de réfraction associés à une pathologie générale : <ul style="list-style-type: none"> - diabète ; - maladies auto-immunes (notamment Basedow, sclérose en plaques, polyarthrite rhumatoïde, lupus, spondylarthrite ankylosante) ; - hypertension artérielle mal contrôlée ; - sida ; - affections neurologiques à composante oculaire ; - cancers primitifs de l'œil ou autres cancers pouvant être associés à une localisation oculaire secondaire ou à un syndrome paranéoplasique ; - les troubles de rétraction associés à la prise de médicaments au long cours : <ul style="list-style-type: none"> - corticoïdes ; - antipaludéens de synthèse ; - tout autre médicament qui, pris au long cours, peut entraîner des complications oculaires. <p>La mention par l'ophtalmologiste sur l'ordonnance de ces cas particuliers est indispensable à la prise en charge dérogatoire.</p> <p>La prise en charge de deux équipements est autorisée uniquement pour les patients ayant :</p> <ul style="list-style-type: none"> • une intolérance ou une contre-indication aux verres progressifs ou multifocaux, et présentant un déficit de vision de près et un déficit de vision de loin. Dans ce cas, la prise en charge peut couvrir deux équipements corrigeant chacun un des deux déficits mentionnés. • une amblyopie et / ou un strabisme nécessitant une pénalisation optique. Pour ces patients, la prise en charge peut couvrir deux équipements de corrections différentes à porter en alternance. <p>(**) Équipements de classe B, tels que définis réglementairement.</p> <p>Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes.</p>		

Grille optique «verres de classe B»

Verres unifocaux / Multifocaux / Progressifs	Avec/Sans Cylindre	SPH = sphère CYL = cylindre (+) S = SPH + CYL	Montant en € par verre (**)	
			Adulte et enfant de 16 ans et +	Enfant - 16
Unifocaux	Sphériques	SPH de - 6 à + 6 (*)	+ 65 €	+ 65 €
		SPH < - 6 ou > + 6	+ 135 €	+ 135 €
	Sphéro cylindriques	SPH de - 6 à 0 et CYL ≤ + 4	+ 65 €	+ 65 €
		SPH > 0 et S ≤ + 6	+ 65 €	+ 65 €
		SPH > 0 et S > + 6	+ 135 €	+ 135 €
		SPH < - 6 et CYL ≥ + 0,25	+ 135 €	+ 135 €
		SPH de - 6 à 0 et CYL > + 4	+ 135 €	+ 135 €
Progressifs et multifocaux	Sphériques	SPH de - 4 à + 4	+ 110 €	+ 110 €
		SPH < - 4 ou > + 4	+ 85 €	+ 85 €
	Sphéro cylindriques	SPH de - 8 à 0 et CYL ≤ + 4	+ 110 €	+ 110 €
		SPH > 0 et S ≤ + 8	+ 110 €	+ 110 €
		SPH de - 8 à 0 et CYL > + 4	+ 85 €	+ 85 €
		SPH > 0 et S > + 8	+ 85 €	+ 85 €
		SPH < - 8 et CYL ≥ + 0,25	+ 85 €	+ 85 €

(*) Le verre neutre est compris dans cette classe.
(**) Le respect des plafonds d'indemnisation prévus par la réglementation du contrat responsable tient compte de la somme des indemnités versées par la Sécurité sociale, par le régime complémentaire de Base conventionnel et le présent régime (ainsi que le cas échéant des indemnités versées par tout autre régime complémentaire).

Autres frais	
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation
Cure thermique remboursée SS :	
Frais de voyage et hébergement	+ 200 € limité à une intervention par année civile
Forfait maternité	
Naissance ou adoption d'un enfant déclaré (cette garantie est limitée à un paiement par enfant déclaré)	+ 300 €

Éléments de solidarité professionnelle
Maintien de la couverture collective obligatoire (régime surcomplémentaire : option 3)
Les salariés relevant de la législation «accident du travail / maladies professionnelles du régime de base de la Sécurité sociale bénéficient de la gratuité de la cotisation pendant 12 mois à partir de 6 mois d'arrêt de travail.
En cas de décès d'un salarié en activité, ses ayants droit (conjoint, concubin, enfants à charge) bénéficient du maintien des garanties frais de santé et de la gratuité de la cotisation pendant 12 mois.
Portabilité : les droits à portabilité des salariés sont maintenus en cas de défaillance économique d'une entreprise (cas de liquidation judiciaire) du fait de la mutualisation professionnelle.

Éléments de solidarité professionnelle
<p>Maintien de la couverture collective facultative des anciens salariés (régime surcomplémentaire : option 3)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Retraités justifiant de leur dernier emploi au sein d'une entreprise de la branche. - Anciens salariés bénéficiaires d'une pension ou d'une rente d'incapacité ou d'une rente invalidité, telles que définies au chapitre VIII «Prévoyance» de la Convention collective nationale du commerce de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers. - Anciens salariés privés d'emploi et dont la situation ouvre droit à des allocations de remplacement par le régime d'assurance chômage.
<ul style="list-style-type: none"> - La 1^{re} année : la cotisation appelée est égale à la cotisation (part patronale et salariale) applicable aux salariés actifs (tarif annuel). - La 2^e année : la cotisation appelée est égale à 125 % de la cotisation des salariés actifs (tarif annuel). - La 3^e année : la cotisation appelée est égale à 150 % de la cotisation des salariés actifs (tarif annuel). - La 4^e année : la cotisation appelée est égale à 190 % de la cotisation des salariés actifs (tarif annuel). - À compter de la 5^e année : la cotisation appelée est égale à 230 % de la cotisation des salariés actifs (tarif viager).

Article 13 **Date d'application**

Le présent accord entre en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel de l'accord du 12 janvier 2021 portant création de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

Article 14 **Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 15 **Formalités de dépôt et publicité**

Le présent accord est déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du Code du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 16 **Extension**

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord s'il y a lieu, conformément aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Avenant n° 1 du 14 mars 2022

[Étendu par arr. 24 oct. 2022, JO 4 nov., applicable à compter du 1^{er} mars 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Saveurs Commerce ;
FNSCMF ;
CCP ;
SCP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;
FS CFDT ;
CFE CGC Agro-alimentaire ;
UNSA.

Préambule

À l'initiative des organisations professionnelles représentant les métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la Branche ont conclu le 12 janvier 2021, un accord portant création de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237), étendu par arrêté ministériel du 17 septembre 2021, publié au Journal officiel du 23 décembre 2021.

Afin de ne pas laisser de vide conventionnel, s'inspirant des dispositions de l'article L. 2261-33 du code du travail,

les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la Branche ont également conclu l'Accord du 19 Mai 2021, en reprenant les dispositions de remboursement de frais de soins de santé de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (IDCC 1505) et en les mettant à jour afin de tenir compte de l'évolution de la législation, dans l'attente des négociations de branche qui suivront sur ce thème.

Cet accord, étendu par arrêté ministériel du 17 septembre 2021 publié au Journal officiel du 23 décembre 2021, met en place le régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé dans la Branche des métiers du Commerce de Détail Alimentaire Spécialisé (IDCC 3237), dans les mêmes conditions que le régime conventionnel applicable avant l'entrée en vigueur de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

Depuis plus de dix ans, tout en s'adaptant aux contraintes légales et réglementaires, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la Branche n'ont cessé d'améliorer le niveau de garanties de ce régime, sans en modifier le taux de cotisation.

Cependant, depuis deux ans, le régime conventionnel est considérablement impacté par la forte augmentation des prestations sur les postes dentaires, optiques et audioprothèses, liée notamment à la mise en place du 100 % santé, mesure majeure du Gouvernement.

Ces réformes successives ont engendré une dégradation structurelle du régime conventionnel qu'il était urgent de rééquilibrer pour en assurer la pérennité.

Afin de conserver un régime Frais de santé mutualisé et maintenir un bon niveau de garanties pour les salariés de la Branche, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la Branche ont décidé d'ajuster les taux de cotisation.

À cet effet, elles concluent le présent avenant qui a pour objet de réviser les taux de cotisation selon les modalités définies ci-après.

Article 1 **Cotisation et répartition**

Les taux de cotisation du niveau de garantie dénommé «base obligatoire», exprimé en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale, sont modifiés comme suit :

- Au titre du régime général, le taux de cotisation est porté à 1,51 % du PMSS (soit 51,74 € pour 2022),
- Au titre du régime local, le taux de cotisation est porté à 0,95 % du PMSS, (soit 32,49 € pour 2022).

Dans le cadre du suivi du régime, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la Branche ont la possibilité de réexaminer, chaque année en CPPNI, les taux de cotisation, afin de tenir compte notamment de l'évolution des dépenses de santé, de l'évolution des dispositions légales et réglementaires en matière sociale et/ou fiscale.

Dans le cadre de ce suivi, elles sollicitent la transmission, tous les trois mois, par l'organisme gestionnaire du régime, d'un état récapitulatif des consommations sur les différents postes.

Après analyse de ces données chiffrées, si l'état du régime le nécessite, la CPPNI peut étudier l'opportunité de :

- Faire évoluer les garanties,
- Réviser les taux de cotisation,
- Ou prendre toute autre mesure visant à assurer sa pérennité.

À cet effet, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la Branche peuvent demander, à l'organisme gestionnaire, la communication de tous les éléments susceptibles d'éclairer leur analyse avant d'arrêter leur décision.

Les cotisations sont mensuelles.

Article 2 **Entreprises de moins de cinquante salariés**

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la Branche considèrent que les salariés relevant de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237) doivent pouvoir bénéficier du même niveau de couverture complémentaire santé, quelle que soit la taille de leur entreprise.

Par conséquent, le présent avenant, qui vise à modifier le régime collectif obligatoire de frais de santé, s'applique sans réserve à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application défini par l'article 1 de l'accord du 12 janvier 2021, quelle que soit leur taille.

Aussi, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la

Branche n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du Code du travail à l'attention des entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 3 **Entrée en vigueur**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il s'incorpore à l'Accord du 19 Mai 2021 relatif au régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé et à la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237), étendus par arrêté du 17 septembre 2021 publié au journal officiel du 23 décembre 2021. Par conséquent, il est régi par les mêmes modalités de suivi, de révision et de dénonciation.

(Al. exclu de l'extension par arr. 24 oct. 2022, JO 4 nov.) Il entre en vigueur le 1^{er} mars 2022.

Article 4 **Dépôt et publicité**

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du Code du travail, le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'expiration de la période de signature.

Il sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du Code du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de Prud'hommes de Paris.

Article 5 **Extension**

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, conformément aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Accord du 29 août 2023

[Étendu par arr. 12 déc. 2023, JO 27 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2024 ou au lendemain de son dépôt, si celui-ci est postérieur à cette date, pour les entreprises adhérentes à une des organisations professionnelles signataires de l'accord, et pour les entreprises non adhérentes, le 1^{er} janv. 2024 ou le 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel si celle-ci est postérieure]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Saveurs Commerce ;
FNSCMF ;
CCP ;
SCP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;
FS CFTD ;
CGT CSD ;
CFE CGC AGRO ;
UNSA FCS.

Préambule

Soucieuses de fournir à l'ensemble des salariés des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé de meilleures garanties collectives, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la Branche se sont réunies au cours de plusieurs réunions en vue :

- D'adapter le régime collectif obligatoire de Frais de santé au niveau national,
- De mettre en conformité le régime aux dispositions de l'instruction interministérielle N° DSS/3C/5B/2021/127 du 17 juin 2021 relative au traitement social du financement patronal de la prévoyance complémentaire collective et obligatoire en cas de suspension du contrat de travail,
- Et de rendre la Branche plus attractive à l'égard des actuels et futurs salariés en proposant une protection sociale complémentaire adaptée à leurs besoins.

(Al. exclu de l'extension par arr. 12 déc. 2023, JO 27 déc.) Par ailleurs, conscients de la nécessité de bénéficier

d'une couverture complémentaire santé déterminée au niveau national, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la Branche se sont également réunis, à la suite d'une procédure de mise en concurrence par appel d'offres afin de permettre la mise en place d'un régime mutualisé, auprès d'un organisme assureur référencé, pour les salariés relevant des entreprises visées par le champ d'application de la convention nationale collective des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé.

(*Al. exclu de l'extension par arr. 12 déc. 2023, JO 27 déc.*) Elles ont fait le choix de proposer aux entreprises le référencement d'un organisme assureur (APGIS) n'ayant pas un caractère contraignant. Les entreprises auront donc la possibilité de se placer dans le cadre du référencement proposé par les partenaires sociaux de la Branche ou de faire appel à un assureur non référencé.

(*Al. exclu de l'extension par arr. 12 déc. 2023, JO 27 déc.*) À l'issue de ces travaux, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la Branche ont décidé d'adapter le régime collectif et obligatoire de Frais de santé de la Convention Collective Nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237) en concluant le présent accord, qui annule et remplace l'ensemble des dispositions de l'accord du 19 mai 2021 relatif au régime de remboursement complémentaire de frais de soins santé ainsi que l'avenant n° 1 du 14 mars 2022, qui sont abrogés.

À cet effet, elles énoncent que le présent accord s'incorpore au sein de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

Article 1 **Objet et champ d'application de l'accord**

Le présent accord a pour objet de définir des garanties collectives et obligatoires de remboursement complémentaire de frais de soins de santé dont bénéficient a minima les salariés des entreprises entrant dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237), visés à l'article 3 du présent accord.

Ce régime collectif de frais de soins de santé comporte nécessairement les éléments suivants :

— Une couverture minimale de frais de soins santé à adhésion obligatoire pour le salarié seul, destinée à compléter en tout ou partie les prestations de la Sécurité sociale en matière de frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, composée :

m D'un niveau de garantie dénommé «base obligatoire»,

m De 2 niveaux de garantie améliorée dénommés «option 1» et «option 2» qui devront être souscrites par l'employeur :

1) Soit dans le cadre d'une adhésion facultative dans la mesure où les partenaires sociaux sont sensibles à la possibilité pour le salarié d'améliorer sa couverture collective obligatoire s'il le souhaite et, dans ce cas, la cotisation de l'option choisie sera à sa charge exclusive,

2) Soit l'une d'entre elles sera souscrite par l'employeur dans le cadre d'une adhésion obligatoire et la ou les option(s) restante(s) supérieure(s) le sera(seront) dans un cadre facultatif,

— Et d'une couverture collective à adhésion facultative organisant la possibilité pour les salariés couverts à titre collectif, à leur charge exclusive, de faire bénéficier leurs ayants droit du même niveau de garantie qu'eux-mêmes,

— Le maintien temporaire des garanties collectives dans les conditions de l'article L. 911-8 du Code de la sécurité sociale, dispositif dénommé «portabilité santé» et selon les modalités fixées à l'article 5 du présent accord,

— Le maintien à titre gratuit des garanties collectives pour les salariés relevant de la législation «accident du travail/maladies professionnelles» dans les conditions de l'article 7 du présent accord,

— Le maintien à titre gratuit des garanties collectives au profit des ayants droit du salarié décédé dans les conditions de l'article 10.1 du présent accord,

— Le maintien à l'identique des garanties collectives dans le cadre d'une solidarité intergénérationnelle anciens salariés/salariés actifs dans les conditions de l'article 10.2 du présent accord,

— Le maintien des garanties collectives en cas de suspension du contrat de travail selon les modalités fixées à l'article 11 du présent accord.

Article 2 **Hierarchie des normes et accord d'entreprise**

Les dispositions du présent accord prévalent sur les dispositions adoptées au niveau de l'entreprise qui résultent d'un accord collectif au sens de l'article L. 2232-11 du code du travail conclu antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord, sauf lorsqu'elles assurent des garanties au moins équivalentes.

Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

Il en résulte que le dispositif adopté au niveau de l'entreprise, selon l'une ou l'autre des modalités prévues à l'article

L. 911-1 du code de la sécurité sociale, pourra prévoir des améliorations de garanties en augmentant le niveau de celles prévues par le présent accord ou en créant des garanties supplémentaires.

Le Comité social et économique (CSE) est consulté préalablement à la mise en place d'une garantie collective ou à la modification de celle-ci, dans les conditions prévues par les dispositions légales.

Article 3 **Bénéficiaires du régime**

Article 3-1 **Bénéficiaires à titre obligatoire**

Sous réserve des dispositions prévues à l'article 3-2 ci-dessous, bénéficient obligatoirement des garanties du présent régime de frais de santé l'ensemble des salariés relevant des entreprises visées à l'article 1^{er} du présent accord, sans condition d'ancienneté.

Article 3-2 **Dispenses d'affiliation**

Par dérogation au caractère obligatoire du présent régime de frais de soins de santé, les salariés disposent de facultés de dispense d'adhésion, sous réserve d'en faire la demande écrite auprès de l'employeur. Cette demande doit comporter la mention selon laquelle les salariés ont été préalablement informés par l'employeur des conséquences de leur choix de dispense.

Ces possibilités de dispense concernent les situations visées aux articles L. 911-7 III 2^{ème} alinéa et D. 911-2 et suivants du Code de la sécurité sociale ainsi que celles de l'article R. 242-1-6 2^o c) du code de la sécurité sociale.

Peuvent ainsi se dispenser, à leur initiative, de l'obligation d'adhésion au présent régime de frais de soins de santé :

— S'ils en ont fait la demande au moment de l'embauche ou, si elle est postérieure, à la date de mise en place des garanties :

m Les salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel,

m Les salariés en contrat à durée déterminée ou en contrat de mission, si la durée de la couverture collective à adhésion obligatoire dont ils bénéficient est inférieure à trois mois et s'ils justifient bénéficier d'une couverture solidaire et responsable,

— S'ils en ont fait la demande au moment de l'embauche ou, si elle est postérieure, à la date de mise en place des garanties ou à la date à laquelle prennent effet les couvertures ci-après mentionnées :

m Les salariés bénéficiant d'une couverture santé solidaire en application de l'article L 861-3 du code de la sécurité sociale. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture,

m Les salariés bénéficiant, y compris en tant qu'ayant droit, de prestations santé servies au titre d'un autre emploi, en tant que bénéficiaire de l'un des dispositifs suivants :

— Couverture collective et obligatoire,

— Régime local d'Alsace-Moselle,

— Régime complémentaire des Industries électriques et gazières,

— Mutuelles de la Fonction publique territoriale ou d'État,

— Madelin (travailleurs non-salariés).

— Les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion les conduirait à s'acquitter d'une cotisation globale (toutes garanties complémentaires d'entreprise santé et prévoyance confondues) au moins égale à 10 % de leur rémunération brute.

En tout état de cause, ces salariés sont tenus de cotiser au présent régime collectif obligatoire de frais de soins de santé dès qu'ils cessent de se trouver dans l'une des situations visées ci-dessous et doivent en informer immédiatement leur employeur. Dans tous les cas, l'employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés.

Par ailleurs, dans les cas où une justification doit être produite chaque année à l'employeur, celle-ci doit lui être adressée entre le 1^{er} et le 31 décembre. Lorsque l'employeur ne reçoit pas de justificatif, le salarié est affilié à effet du 1^{er} janvier qui suit. Les documents d'affiliation lui sont adressés et la cotisation salariale est alors précomptée sur le bulletin de paye.

Article 3-3

Versement santé

Les salariés en contrat à durée déterminée ou en contrat de mission, peuvent se dispenser, à leur initiative, d'adhérer au contrat collectif, dans les conditions fixées à l'article L. 911-7, III, du Code de la sécurité sociale, s'ils justifient bénéficier d'une couverture respectant les conditions fixées à l'article L. 871-1 du même Code.

Sous réserve de respecter les conditions précitées, les salariés susvisés peuvent obtenir, de la part de leur employeur, un financement dit «versement santé», afin de participer à la prise en charge de la couverture santé individuelle responsable qu'ils auront souscrite par ailleurs.

Le versement se substitue ainsi à la participation patronale versée dans le cadre d'un contrat collectif et obligatoire, ainsi qu'à la portabilité. Les modalités de calcul de ce versement sont fixées à l'article D. 911-8 du Code de la sécurité sociale.

Ce versement santé n'est pas cumulable avec le bénéfice de la couverture santé solidaire, le bénéfice d'une couverture collective et obligatoire, y compris en tant qu'ayant droit, ou d'une couverture complémentaire donnant lieu à la participation financière d'un employeur du secteur public.

Article 3-4

Couverture collective à adhésion facultative des ayants droit du salarié

Au-delà du régime de base frais de soins de santé institué par le présent accord, les entreprises doivent proposer un dispositif collectif optionnel financé par les salariés, pour étendre leur couverture à leurs ayants droit.

Les salariés peuvent ainsi faire bénéficier leurs ayants-droit du même niveau de garantie qu'eux-mêmes par une adhésion souscrite individuellement et donnant lieu au versement d'une cotisation spécifique à leur charge exclusive.

Par ayants droit, il convient d'entendre :

Le conjoint du salarié

Ce vocable étant utilisé pour désigner :

— L'époux(se) du salarié, non divorcé(e) ou non-séparé(e) de corps judiciairement à la date de l'événement donnant lieu à prestation ;

— Le partenaire lié par un PACS : la personne ayant conclu avec le salarié un pacte civil de solidarité dans les conditions fixées par les articles 515-1 à 515-7-1 du Code civil ;

— Le concubin : la personne avec laquelle le salarié vit en couple au sens de l'article 515-8 du Code civil, depuis au moins deux ans ou sans condition de durée lorsqu'au moins un enfant est né de cette union et sous réserve que les concubins soient tous les deux libres de tout engagement (ni mariés, ni liés par un PACS) et que le concubinage fasse l'objet d'une déclaration sur l'honneur signée par les deux concubins.

Les enfants du salarié

Ce vocable étant utilisé pour désigner les enfants du salarié ou ceux de son conjoint, partenaire ou concubin sous réserve que ces enfants aient leur domicile chez ce conjoint, partenaire ou concubin, âgés :

— De moins de 21 ans, sans condition. Cette limite d'âge est prorogée jusqu'à la veille du 28^{ème} anniversaire pour les enfants :

m Poursuivant des études dans les établissements d'enseignement secondaire ou supérieur ou professionnel ou en apprentissage,

m Poursuivant une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou encore dans le cadre d'une inscription au CNED (Centre National d'Enseignement à Distance),

m Inscrits à l'assurance chômage en qualité de primo-demandeurs d'emploi. En outre, les enfants ayant suivi une formation en alternance et connaissant une période de chômage à l'issue de leur formation sont considérés comme primo-demandeurs d'emploi,

— Quel que soit leur âge si l'enfant est reconnu handicapé par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH).

Article 4

Prestations garanties

Les prestations du niveau de garantie dénommé «base obligatoire» détaillées ci-après doivent bénéficier a minima, acte par acte, à chaque salarié bénéficiaire.

Au-delà des prestations garanties de la base obligatoire couvrant le seul salarié, les entreprises doivent proposer l'amélioration des prestations garanties de la base obligatoire en souscrivant les deux niveaux de garantie supérieurs dénommés «option 1» et «option 2».

Les prestations garanties des deux différentes options sont détaillées dans l'annexe du présent accord.

Les entreprises devront souscrire :

— Soit aux deux options dans le cadre d'une adhésion collective facultative. Dans ce cas, la cotisation se rapportant à l'option choisie par le salarié est à sa charge exclusive,

— Soit à l'une des options dans le cadre d'une adhésion collective obligatoire et l'option restante supérieure dans le cadre d'une adhésion collective facultative. Dans ce cas, l'entreprise devra satisfaire aux conditions pour bénéficier de l'exonération sociale plafonnée sur le financement patronal du régime collectif et obligatoire et notamment formaliser l'existence d'un acte juridique instituant le régime selon l'un des modes visés à L. 911-1 du Code de la sécurité sociale (décision unilatérale de l'employeur écrite remise contre récépissé aux salariés bénéficiaires ou référendum ou accord collectif d'entreprise).

Article 5

Maintien temporaire des garanties collectives du régime frais de santé de branche aux anciens salariés et leurs ayants droit : article L 911-8 du code de la sécurité sociale dénommé dispositif de «portabilité santé»

En application de l'article L. 911-8 du code de la Sécurité sociale, les salariés garantis collectivement au titre de la couverture «base obligatoire» et, le cas échéant, au titre des couvertures «option» souscrites dans un cadre collectif obligatoire et/ou dans un cadre collectif facultatif, bénéficient d'un régime de portabilité des droits à titre gratuit - c'est-à-dire sans contrepartie de cotisation - en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à l'assurance chômage.

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

Le bénéfice du maintien de la (des) couverture(s) est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur.

Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise.

L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article.

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,

La cessation de la couverture (des) couvertures intervient(interviennent) le dernier jour du mois au cours duquel le bénéficiaire cesse d'être couvert.

Ce maintien temporaire des garanties est applicable dans les mêmes conditions aux ayants-droit du salarié qui bénéficient effectivement, dans le cadre d'une extension facultative, de la couverture frais de santé à la date de la cessation du contrat de travail.

En cas de changement d'organisme assureur, les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes stipulations sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

Article 6

Fonds de solidarité

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la Branche se donnent la faculté de créer un fonds de solidarité, dont les modalités sont définies dans le présent article.

Le fonds de solidarité comprend un fonds de prévention et un fonds de secours, alimentés par un prélèvement sur les éventuels excédents du régime, dont les taux sont fixés annuellement par la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI).

Article 6-1

Fonds de prévention

Le fonds de prévention est destiné au financement des actions de la Branche en matière de prévention et gestion du risque santé.

— Comité de prévention

Le comité de prévention est composé des membres de la CPPNI et, le cas échéant, d'invités reconnus pour leur expertise et leur qualification, et validés par la CPPNI.

Le comité se réunit au minimum deux fois par an et décide des actions à mener dans le domaine de la prévention santé, dans la limite des fonds disponibles.

— Actions de prévention

Les actions de prévention sont liées aux risques santé spécifiques aux métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé et/ou aux risques de santé publique.

1 Prévention liée aux métiers

La mise en place d'une prévention santé au niveau de la Branche vise à réduire les risques de santé futurs, le nombre d'arrêts de travail et leur durée, à favoriser le retour à l'emploi, à améliorer les conditions de vie au travail, la qualité de vie des salariés et plus particulièrement en situation de fragilité.

La Branche comportant un panel de métiers différents, le fonds de prévention participe au financement des programmes de prévention déclinés en fonction des risques et pathologies spécifiques à chaque métier.

Les actions de prévention peuvent prendre par exemple la forme de :

- Études épidémiologiques adaptées aux spécificités de chaque profession (ex : troubles musculo-squelettiques, etc.),
- Consultations de prévention pouvant être intégralement prises en charge par le régime frais de santé (ex : bilan de santé, dépistages, bilan ostéo-articulaire, etc.),
- Accompagnement des bénéficiaires dans le suivi de l'action de prévention (ex : programmes de coaching santé, sessions de sensibilisation aux risques professionnels ou de formation aux bons gestes à adopter, etc.),
- Moyen de mise en relation avec les professionnels de santé (par le biais des consultations de prévention),
- Relais d'information et de communication : livret de prévention prodiguant les bonnes pratiques, des vidéos de prévention.

2 Prévention liée aux risques de santé publique

Le comité de prévention peut décider de réaliser des actions de prévention en relais de la politique de santé publique et portant sur toute question ayant un impact connu sur la santé (addictions, maladies chroniques, cancers, etc.), et rechercher des partenariats pour l'organisation d'actions d'éducation sanitaire.

Article 6-2 Fonds de secours

Le Fonds de secours a pour objet le versement d'aides à caractère exceptionnel aux salariés les plus défavorisés ou les plus en détresse selon des critères que la CPPNI définit. Les aides possèdent le caractère de secours, c'est-à-dire exceptionnel, individuel, en fonction des besoins et du niveau de ressources familiales du salarié et sans condition d'ancienneté, de position hiérarchique, et d'assiduité.

Les aides interviennent par exemple pour prendre en charge des dépenses :

- En complément de celles prises en charge par le régime de base de la sécurité sociale et par le régime de frais de soins de santé de la Branche,
- Ou non prises en charge par le régime de base de la sécurité sociale (par exemple : frais de déplacement, d'hébergement, d'aide-ménagère, acheminement d'un proche au chevet d'un malade etc.).

Article 7 Cotisations et répartition

La cotisation est établie sur la base de la législation de l'assurance maladie et de la réglementation sociale et fiscale en vigueur au moment de sa conclusion.

La cotisation sera revue, le cas échéant, en cas de changement de ces textes.

Les parties signataires pourront également convenir d'une révision des garanties en tout ou partie à cette occasion.

Les cotisations du régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé sont mensuelles et sont exprimées en pourcentage du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (PMSS) en vigueur au jour de leur exigibilité.

En conséquence, le montant des cotisations évoluera chaque 1^{er} janvier, selon l'évolution de la valeur du PMSS.

Les taux de cotisation du niveau de garantie dénommé «base obligatoire» sont fixés par salarié et par mois :

- Au titre du régime général : 1,49 % du PMSS,
- Au titre du régime local d'Alsace Moselle : 1,00 % du PMSS.

Chaque année, les taux des cotisations seront réexaminés par les parties signataires, en fonction des résultats du régime, de l'évolution des dépenses de santé et, également, des législations et réglementations fiscales, sociales et de l'assurance maladie.

Le cas échéant, compte tenu des résultats de cet examen, le taux des cotisations sera indexé, outre l'évolution de la valeur du PMSS, au minimum sur le dernier indice connu de l'évolution des dépenses de santé communiqué par les caisses nationales d'assurance maladie.

L'affiliation au régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé des salariés bénéficiaires étant obligatoire, elle s'impose dans les relations individuelles de travail.

Les salariés concernés ne pourront pas s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations au titre du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur pour la mise en œuvre dudit régime. Ce précompte est expressément mentionné sur le bulletin de salaire du salarié.

La contribution de l'employeur sera au minimum de 50 % de la cotisation.

Les cotisations sont dues pour la totalité du mois au cours duquel les garanties sont accordées.

Les salariés relevant de la législation «accident du travail/maladies professionnelles» du régime de base de la sécurité sociale bénéficieront de la gratuité de la cotisation correspondante aux garanties collectives, pendant 12 mois après six mois d'arrêt de travail.

Par garanties collectives, il convient d'entendre les garanties obligatoires, quelles qu'elles soient, ou facultatives (à savoir, celles du régime de «base obligatoire» ou celles du régime obligatoire (base obligatoire + option) et de l'option restante supérieure souscrite dans un cadre collectif facultatif), étant précisé que s'il s'agit de garanties facultatives, le salarié doit avoir demandé à en bénéficier avant son arrêt de travail initial pour que le maintien soit assuré pour cette couverture facultative.

Cette gratuité interviendra le 1^{er} jour du mois qui suit les 6 mois d'arrêt de travail.

Toute reprise de travail ou toute cessation du contrat de travail met fin au bénéfice de la gratuité à compter du 1^{er} jour du mois qui suit la reprise d'activité ou la rupture du contrat de travail.

Cependant, tout salarié, qui reprend le travail moins de 6 mois après la date d'arrêt initial, conserve le bénéfice des jours d'arrêt écoulés pour le calcul de la franchise de 6 mois ouvrant droit à la gratuité, si le nouvel arrêt de travail est qualifié par la Sécurité sociale de rechute de l'arrêt de travail initial pris en charge au titre de la législation «accidents du travail/maladie professionnelles».

En cas de rechute au sens de la législation de la Sécurité sociale «accidents du travail/maladies professionnelles», tout salarié qui reprend le travail ou tout ancien salarié bénéficiaire d'une rente d'incapacité ou d'invalidité ou, s'il est privé d'emploi, d'un revenu de remplacement, conserve son droit à gratuité dans la limite des mois gratuits restant à courir.

Article 8

Cas de l'entreprise ayant déjà mis en place un régime frais de santé d'entreprise

En présence d'une couverture santé d'entreprise antérieure à la date d'effet du présent accord, l'employeur devra s'assurer que celle-ci est conforme aux prescriptions du présent régime frais de soins de santé de branche.

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

- Chaque salarié présent et futur soit couvert (absence de condition d'ancienneté et bénéficiaire des dispenses mentionnées ci-avant à l'article 3),
- La couverture d'entreprise doit être solidaire et responsable,
- Chaque prestation garantie, acte par acte, de la couverture d'entreprise soit supérieure ou égale aux prestations de la base obligatoire,
- Le régime d'entreprise devra proposer au moins deux dispositifs optionnels financés par les salariés, pour étendre les garanties du salarié à ses ayants droit et pour améliorer la couverture des bénéficiaires,
- La participation patronale du régime d'entreprise devra être au moins égale à 50 % de la cotisation «salarié seul en obligatoire», indiquée à l'article 7 du présent accord. Si la cotisation totale prévue par le régime obligatoire d'entreprise pour le salarié seul est supérieure à celle figurant dans l'article 5 pour la base obligatoire pour des garanties strictement identiques, la part supplémentaire est entièrement due par l'employeur,
- Le régime d'entreprise respecte bien les dispositions des articles 5, 10 et 11 du présent accord concernant les maintiens et conditions de suspension des garanties santé y compris pour les anciens salariés et les ayants droit,
- Le régime d'entreprise doit proposer un fonds social et des actions de prévention aux salariés.

Article 9

Cessation de la garantie

La couverture base obligatoire et, le cas échéant, les couvertures «option» souscrites dans un cadre collectif obligatoire et/ou dans un cadre collectif facultatif cesse tant pour le salarié que pour ses éventuels ayants droit à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise.

À titre exceptionnel et à condition que la totalité des cotisations mensuelles afférentes à la période de couverture aient été acquittées, la garantie peut être maintenue jusqu'à la fin du trimestre au cours duquel le contrat de travail prend fin.

Article 10 **Maintien des garanties collectives**

Article 10-1 **Maintien gratuit des garanties collectives au profit des ayants droit d'assurés décédés**

En cas de décès d'un salarié en activité dans une entreprise visée à l'article 1er du présent accord, le régime de frais de soins de santé prend en charge pendant 12 mois au bénéfice de ses ayants droit les cotisations correspondantes aux garanties collectives.

Par garanties collectives, il convient d'entendre les garanties obligatoires, quelles qu'elles soient, ou facultatives (à savoir, celles du régime de «base obligatoire» ou celles du régime obligatoire (base obligatoire + option) et de l'option restante supérieure souscrite dans un cadre collectif facultatif), étant précisé que s'il s'agit de garanties facultatives, le salarié doit avoir demandé à en bénéficier avant la cessation de son contrat de travail pour que le maintien soit assuré pour cette couverture facultative.

Les ayants droit devront en faire la demande dans les six mois suivant le décès.

Sont concernés par cette gratuité les ayants droit du salarié visé à l'article 3-4 du présent accord. Ce maintien n'est pas conditionné au bénéfice des garanties telles que définies ci-dessus par les ayants droit du salarié décédé au moment du décès.

Article 10-2 **Solidarité intergénérationnelle : Maintien à l'identique des garanties collectives du régime frais de soins de santé au profit des anciens salariés visés à l'article 4 de la Loi Évin**

Tout organisme assureur doit maintenir la couverture collective frais de santé dans les modalités et conditions de l'article 4 de la loi «Évin» et du décret n° 2017-372 du 21 mars 2017.

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la Branche souhaitent aller au-delà en instaurant une solidarité intergénérationnelle entre les anciens salariés et les salariés actifs tant sur le niveau des cotisations que celui des prestations, à travers la mutualisation au sein du régime.

Ce maintien de la couverture s'effectue sans condition de période probatoire, ni d'examens ou questionnaires médicaux du profit des anciens salariés, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les six mois suivant l'expiration de la période durant laquelle ils bénéficient à titre temporaire du maintien de ces garanties selon les modalités fixées à l'article 5 du présent accord.

L'organisme assureur adresse la proposition de maintien de la couverture à ces anciens salariés au plus tard dans le délai de deux mois à compter de la date de la cessation du contrat de travail ou de la fin de la période du maintien des garanties à titre temporaire ou à l'issue du maintien prévu à l'article 5 du présent accord.

Pour l'application du présent article, il faut entendre par ancien salarié :

- Les retraités justifiant de leur dernier emploi au sein d'une entreprise de la branche,
- Les titulaires d'une rente d'incapacité ou d'une rente d'invalidité, telles que définies à l'accord du 19 mai 2021 relatif à la prévoyance complémentaire de la Convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé ou à tout accord ou avenant s'y substituant,
- Ceux privés d'emploi et dont la situation ouvre droit à des allocations de remplacement par le régime d'assurance chômage.

Les anciens salariés qui feront valoir ce droit devront justifier régulièrement de leur situation.

La couverture collective frais de santé maintenue est celle dont bénéficiait l'ancien salarié au moment de la cessation de son contrat de travail ou à la cessation du maintien temporaire des garanties, donc il s'agit des mêmes niveaux de garanties.

Quant aux garanties collectives concernées, il peut s'agir des garanties obligatoires, quelles qu'elles soient, ou facultatives (à savoir, celles du régime de «base obligatoire» ou celles du régime obligatoire (base obligatoire + option) et de l'option restante supérieure souscrite dans un cadre collectif facultatif), étant précisé que s'il s'agit de garanties facultatives, le salarié doit avoir demandé à en bénéficier avant la cessation de son contrat de travail pour que le maintien soit assuré pour cette couverture facultative.

Afin de garantir une solidarité intergénérationnelle par le biais de la mutualisation des cotisations entre anciens salariés et salariés actifs, la cotisation des anciens salariés est :

- La première année, égale à la cotisation (part patronale et salariale) applicable aux salariés actifs (tarif annuel),
- La deuxième année, égale, au plus, à 125 % de la cotisation (part patronale et salariale) applicable aux salariés actifs (tarif annuel),
- La troisième année, égale, au plus, à 150 % de la cotisation (part patronale et salariale) applicable aux salariés

actifs (tarif annuel),

— La quatrième année, égale, au plus, à 190 % de la cotisation (part patronale et salariale) applicable aux salariés actifs (tarif annuel),

— À compter de la cinquième année, égale, au plus, à 230 % de la cotisation (part patronale et salariale) applicable aux salariés actifs (taux viager).

En tout état de cause, ces cotisations sont à la charge exclusive de l'ancien salarié.

Pour l'application des dispositions ci-dessus, la computation du délai prévu la première année, lors de la sortie du contrat collectif, s'effectue de date à date, à savoir à compter de la date à laquelle l'ancien salarié et les personnes garanties du chef de l'assuré décédé bénéficient du maintien de leur couverture (le cas échéant à l'expiration de la période durant laquelle il bénéficie à titre temporaire de la portabilité au sens de l'article L. 911-8 du Code de la Sécurité sociale ou de la gratuité prévue à l'article 10.1 du présent accord) jusqu'à la date anniversaire de son adhésion l'année suivante.

La nouvelle adhésion prendra effet, au plus tard, au lendemain de la demande.

Article 11

Conditions et modalités du maintien des garanties collectives du régime en cas de suspension du contrat de travail

L'adhésion du salarié à la couverture base obligatoire et, le cas échéant, aux couvertures optionnelles souscrites dans un cadre collectif obligatoire et/ou dans un cadre collectif facultatif est maintenue en cas de suspension de son contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'il bénéficie, pendant cette période :

— D'un maintien de salaire, total ou partiel,

— Ou d'indemnités journalières de Sécurité sociale ou complémentaires,

— Ou de rentes d'invalidité de Sécurité sociale ou complémentaires,

— Ou d'un congé maternité ou paternité ou d'adoption,

— Ou d'un revenu de remplacement versé par l'employeur.

Ce maintien dans les conditions visées ci-dessus est également applicable aux ayants droit du salarié, bénéficiaires dans le cadre d'une extension facultative, de la couverture obligatoire et, le cas échéant, de la couverture optionnelle choisie par le salarié.

Dans une telle hypothèse, l'entreprise verse une contribution calculée selon les règles applicables à l'ensemble du personnel pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée.

Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisation, calculée selon les mêmes modalités que celles applicables aux autres salariés et, le cas échéant, la ou les cotisations afférentes au paiement des extensions facultatives, sous réserve de la gratuité de cotisation pour les salariés relevant de la législation «accident du travail/maladies professionnelles» dans les conditions fixées à l'article 7 du présent accord.

Dans les autres cas de suspension du contrat de travail que ceux visées ci-avant, le salarié peut demander, à titre individuel, de continuer à bénéficier du régime de frais de soins de santé pendant la durée de la suspension. La cotisation est celle prévue par le personnel en activité. L'intégralité de la cotisation (patronale et salariale) est à la charge exclusive du salarié qui doit la verser directement à l'organisme assureur.

Article 12

Suivi du régime

Le suivi du présent régime est effectué par la CPPNI qui est chargée de :

— Piloter le régime de frais de santé de la Branche,

— Vérifier la bonne gestion technique, financière et administrative du régime,

— Préconiser toute mesure de nature à assurer l'équilibre du régime de frais de santé de la Branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé.

À cette occasion, est établi un rapport indiquant notamment :

— Le montant des cotisations,

— Le montant des prestations payées,

— Le montant des provisions,

— Le nombre de salariés garantis,

— Un bilan spécifique sur les droits non contributifs,

— Un compte rendu des actions de prévention mises en œuvre,

— Un bilan du fonds de secours et des sommes allouées à ce titre.

En outre, chaque année, les organismes assureurs remettent, à leurs cocontractants, un rapport annuel détaillé sur les comptes du régime de frais de soins de santé, comportant notamment toutes les informations prévues par l'article 15 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et son décret d'application n° 90-769 du 30 août 1990.

Ces documents sont transmis par les organismes assureurs à leur(s) cocontractant(s) au plus tard le 31 août suivant la Clôture de l'exercice considéré.

Article 13 **Entreprises de moins de cinquante salariés**

Compte tenu des dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la Branche n'ont pas défini de dispositions spécifiques à l'attention des entreprises de moins de cinquante salariés, telles que prévues à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dès lors que le présent accord vise à améliorer le régime collectif obligatoire de frais de soins de santé dont doivent bénéficier tous les salariés et à vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la Branche quelle que soit leur taille.

Article 14 **Durée et entrée en vigueur de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve du droit d'opposition prévu à l'article L. 2232-6 du code du travail, il entre en vigueur :

— Le 1^{er} janvier 2024 ou au lendemain de son dépôt, si celui-ci est postérieur à cette date, pour les entreprises adhérentes à une des organisations professionnelles signataires de l'accord,

— Le 1^{er} janvier 2024 ou le 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel si celle-ci est postérieure, pour les entreprises non adhérentes à une des organisations professionnelles signataires de l'accord.

Le présent accord se substitue en totalité à l'accord du 19 mai 2021 qui est abrogé et s'incorpore à la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237). Il est donc régi par les mêmes modalités de révision et de dénonciation.

Article 15 **Suivi de l'accord**

La mise en œuvre du présent accord sera suivie par la CPPNI. À cet effet, elle se réunira au moins une fois par an pour examiner le régime, ses conditions de mises en œuvre et leurs évolutions.

Article 16 **Publicité et formalités de dépôt**

Le présent accord, établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des Parties signataires, sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera ensuite déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du Code du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 17 **Extension**

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la Branche sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord auprès du ministère compétent, en application des dispositions légales et réglementaires.

Annexe

Les garanties prévues à l'article 4 du présent accord, en vigueur à la date d'effet du présent accord, sont détaillées dans la présente annexe.

Les présentes Garanties sont prises en charge conformément aux dispositions relatives aux contrats dits «responsables» telles que définies à l'article L. 871-1 du Code de la Sécurité sociale et à la couverture minimale prévue à l'article L. 911-7 du Code de la Sécurité sociale, ainsi que par leurs décrets d'application. Dans ce cadre, les remboursements indiqués peuvent donner lieu à une majoration ou une minoration et couvrent l'intégralité des frais engagés pour les actes inclus dans le panier «100 % Santé».

Sauf mention contraire, les prestations ci-dessous s'entendent «Y compris les prestations versées par le régime obligatoire (RO)», c'est-à-dire que les prestations incluent le remboursement effectué par le Régime Obligatoire (RO).

Lorsque la prestation est exprimée en euro, en pourcentage du PMSS ou TM, elle s'additionne à celle du Régime obligatoire à l'exclusion des Garanties monture et verres. Les Prestations définies au niveau de Garanties «Option 1» et «Option 2» s'entendent y compris les Prestations accordées au titre du niveau de Garanties «Régime de base». Sauf mention expresse, seuls les actes remboursés par le RO sont pris en charge.

Les Garanties exprimées avec une limitation "par an et par Bénéficiaire" sont des forfaits annuels, valables du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Abréviations :

— PMSS : Plafond mensuel de la Sécurité sociale

— FR : Frais réels engagés par le bénéficiaire

— BR : Base de remboursement du Régime Obligatoire. En secteur non conventionné, l'Institution applique le tarif d'autorité de cet organisme

— BRR : Base de remboursement reconstituée d'après la Base de remboursement qu'aurait retenu le Régime Obligatoire s'il était intervenu

— RO : Régime Obligatoire de Sécurité sociale dont dépend le bénéficiaire

— RSS : Remboursement du Régime Obligatoire de Sécurité sociale

— TM : Ticket Modérateur soit partie de la base de remboursement non prise en charge par l'assurance maladie obligatoire (TM = BR - RSS)

— OPTAM : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée OPTAM-CO : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée Chirurgie et Obstétrique L'OPTAM et l'OPTAM-CO sont des dispositifs de pratiques tarifaires maîtrisées négociés par l'Assurance Maladie et les syndicats médicaux et auxquels peuvent adhérer les médecins autorisés à pratiquer des honoraires différents ou titulaires du droit permanent à dépassement. Pour savoir si le médecin adhère à l'OPTAM ou à l'OPTAM-CO, rendez-vous sur <http://annuairesante.ameli.fr/>

— PLV : Prix limites de vente fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire

— HLF : Honoraires limites de facturation fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire

— CCAM : Classification commune des actes médicaux

Nature des garanties	Prestations					
	Régime de base		Option 1		Option 2	
Hospitalisation (y compris maternité)						
Forfait journalier hospitalier	100 % FR					
Frais de séjour en établissement conventionné:	220 % BR		270 % BR		320 % BR	
Honoraires (consultations et actes)	Adhérent OP-TAM ou OP-TAM-CO (avec dépassement d'honoraires maîtrisés)	Non adhérent OP-TAM ou OP-TAM-CO (avec dépassement d'honoraires libres)	Adhérent OP-TAM ou OP-TAM-CO (avec dépassement d'honoraires maîtrisés)	Non adhérent OP-TAM ou OP-TAM-CO (avec dépassement d'honoraires libres)	Adhérent OP-TAM ou OP-TAM-CO (avec dépassement d'honoraires maîtrisés)	Non adhérent OP-TAM ou OP-TAM-CO (avec dépassement d'honoraires libres)
	220 % BR	200 % BR	270 % BR	200 % BR	320 % BR	200 % BR
Chambre particulière non remboursée par le RO	60 € par jour		80 € par jour		90 € par jour	
	Dans la limite de 60 jours par an et bénéficiaire					
Frais d'accompagnement d'un bénéficiaire (sur présentation d'un justificatif) non remboursé par le RO	35 € par jour				40 € par jour	
Soins courants (y compris maternité)						

Nature des garanties	Prestations					
	Régime de base		Option 1		Option 2	
Honoraires médicaux :	Adhérent OP-TAM ou OP-TAM-CO (avec dépassement d'honoraires maîtrisés)	Non adhérent OP-TAM ou OP-TAM-CO (avec dépassement d'honoraires libres)	Adhérent OP-TAM ou OP-TAM-CO (avec dépassement d'honoraires maîtrisés)	Non adhérent OP-TAM ou OP-TAM-CO (avec dépassement d'honoraires libres)	Adhérent OP-TAM ou OP-TAM-CO (avec dépassement d'honoraires maîtrisés)	Non adhérent OP-TAM ou OP-TAM-CO (avec dépassement d'honoraires libres)
- Consultations et visites de généraliste	195 % BR	175 % BR	220 % BR	200 % BR	250 % BR	200 % BR
- Consultations et visites de spécialiste	220 % BR	200 % BR	270 % BR	200 % BR	320 % BR	200 % BR
- Actes techniques médicaux	220 % BR	200 % BR	270 % BR	200 % BR	320 % BR	200 % BR
- Actes d'imagerie médicale	170 % BR	150 % BR	170 % BR	150 % BR	170 % BR	150 % BR
Honoraires paramédicaux						
- Kinésithérapeutes	120 % BR					
- Autres spécialités	100 % BR					
Séances d'accompagnement psychologique remboursées par le RO (2) «MonparcoursPsy»	100 % BR, limité à 8 séances par an et par bénéficiaire					
Analyses et examens de laboratoire	100 % BR					
Médicaments :						
- Médicaments remboursés par le RO	100 % BR					
- Vaccins, traitement nicotinique ¹ , contraception et médicaments non remboursés ou non remboursables par le RO	120 € par an et par bénéficiaire		150 € par an et par bénéficiaire		200 € par an et par bénéficiaire	
Matériel médical (hors aides auditives et dentaires) :	200 % BR + 300 € par an et par bénéficiaire		200 % BR + 400 € par an et par bénéficiaire		200 % BR + 500 € par an et par bénéficiaire	
Aides auditives						
Renouvellement limité par bénéficiaire à 1 appareil/oreille tous les 4 ans, à compter de la date d'acquisition de l'appareil. Cette limite tient compte des éventuelles prises en charge antérieurement effectuées par le RO au cours de la période susmentionnée						
Équipement «100 % Santé» * Classe I	100 % FR *					

Nature des garanties	Prestations		
	Régime de base	Option 1	Option 2
Équipement Hors «100 % Santé» - Tarif libre * Classe II			
- Bénéficiaire de 20 ans ou plus	100 % BR + 800 € par oreille appareillée	100 % BR + 1100 € par oreille appareillée	100 % BR + 1300 € par oreille appareillée
	La Prestation est limitée à 1700 € y compris le remboursement RO, par oreille et par bénéficiaire		
- Bénéficiaire de moins de 20 ans ou atteint de cécité	100 % BR + 300 € par oreille appareillée, la Prestation est limitée à 1700 € y compris le remboursement RO, par oreille et par bénéficiaire		
Matériel médical aides auditives : consommables, piles et accessoires	100 % BR		
Optique			
Les prestations des garanties monture et verres s'entendent y compris les remboursements versés par le RO			
Renouvellement limité à 1 équipement (monture + verres) tous les 2 ans à compter de la date d'acquisition, ramené à un an en cas d'évolution de la vue et pour les bénéficiaires de moins de 16 ans, hors exception réglementaire. Cette limite tient compte des éventuelles prises en charge antérieurement effectuées par le RO au cours des périodes susmentionnées			
Équipement «100 % Santé» * Classe A Monture, verres, prestations d'appairage, prestations d'adaptation et filtres	100 % FR *		
Équipement Hors «100 % Santé» - Tarif libre * Classe B :			
- Monture :	100 € par monture		
- Verre ; (par verre)			
Simple	85 €	120 €	160 €
Complexe	Unifocal : 150 € Multifocal : 170 €	Unifocal : 200 € Multifocal : 220 €	Unifocal : 240 € Multifocal : 280 €
Très complexe	265 €	310 €	350 €
- Prestations d'adaptation	100 % BR		
- Lentilles correctrices :			
- Remboursées par le RO	100 % BR + 150 € par an et par bénéficiaire	100 % BR + 200 € par an et par bénéficiaire	100 % BR + 250 € par an et par bénéficiaire
- Non remboursées par le RO (y compris lentilles jetables)	150 € par an et par bénéficiaire	200 € par an et par bénéficiaire	250 € par an et par bénéficiaire
- Autres prestations optiques non remboursées par le RO :			

Nature des garanties	Prestations		
	Régime de base	Option 1	Option 2
- Chirurgie réfractive (myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)	600 € par œil, par an et par bénéficiaire	1000 € par œil, par an et par bénéficiaire	1300 € par œil, par an et par bénéficiaire
Dentaire			
Soins et prothèses dentaires «100 % Santé» *:	100 % FR *		
Soins Hors «100 % Santé» * :			
- Consultations et Soins dentaires	100 % BR		
- Inlays-Onlays Tarif maîtrisé et libre	200 % BR	400 % BR	575 % BR
Prothèses dentaires Hors «100 % Santé»*:			
- Prothèses dentaires Tarif maîtrisé et libre	400 % BR	500 % BR	575 % BR
- Prothèses dentaires non remboursées par le RO (sont uniquement concernées les couronnes sur dents vivantes)	400 % BRR	500 % BRR	575 % BRR
Orthodontie :			
- Remboursée par le RO	250 % BR	350 % BR	400 % BR
- Non remboursée par le RO ¹	250 % BRR	400 % BRR	450 % BRR
Autres prestations dentaires non remboursées par le RO :			
- Implantologie dentaire ¹ (pilier implantaire et l'implant)	800 € par implant, limité à 3 implants par an et par bénéficiaire	1200 € par implant, limité à 3 implants par an et par bénéficiaire	1550 € par implant, limité à 3 implants par an et par bénéficiaire
- Parodontologie	150 € par an et par bénéficiaire	300 € par an et par bénéficiaire	
Autres garanties			
Transport	100 % BR		
Natalité ¹ :			
- Forfait naissance / adoption	150 € par naissance ou par adoption	300 € par naissance ou par adoption	500 € par naissance ou par adoption
Cure thermique ¹ :			
- Remboursée par le RO	100 % BR + 100 € par an et par bénéficiaire	100 % BR + 200 € par an et par bénéficiaire	100 % BR + 400 € par an et par bénéficiaire

Nature des garanties	Prestations		
	Régime de base	Option 1	Option 2
Médecine douce ¹ :			
- Acupuncture, chiropractie, ostéopathie, étio-pathie, diététique, psychologie, pédicure-podologue	40 € par séance, limité à 4 séances par an et par bénéficiaire	55 € par séance, limité à 4 séances par an et par bénéficiaire	70 € par séance, limité à 4 séances par an et par bénéficiaire
Prévention / Dépistage :			
- Ensemble des actes de prévention remboursés par le RO (L. 871-1 du Code de la Sécurité sociale)	100 % BR		

(*) Tels que définis par la réglementation. Le «100 % Santé» permet d'accéder à des offres sans reste à charge pour certaines prestations au niveau des postes dentaire, optique et aides auditives. Dans la limite du Prix limite de vente (P.L.V.) ou des Honoraires limites de facturation (HLF) sous déduction du Remboursement de la Sécurité sociale. Avant l'entrée en vigueur du «100 % Santé», la prise en charge s'effectuera à hauteur du dispositif «Hors 100 % Santé».

(1) Voir les précisions sur les Garanties :

Traitement nicotinique	Tout substitut nicotinique, tel que prévu dans la "Liste des substituts nicotiniques pris en charge par l'Assurance maladie" non prescrit par un médecin et donc non remboursé par le Régime Obligatoire.
Médicaments non remboursés ou non remboursables par le RO	Les médicaments concernés sont les médicaments dont le taux de TVA est fixé à 2,10 % ou à 10 %. Seuls les médicaments autorisés achetés en officine reconnue sont remboursés
Orthodontie non remboursée par le RO	Seuls sont pris en charge les traitements orthodontiques diagnostiqués, délivrés, suivis et facturés par un orthodontiste diplômé d'état. Cet orthodontiste doit être référencé auprès des autorités compétentes.
Implantologie dentaire	Pour chaque implant dentaire, l'Institution prend en considération pour le versement de la Prestation, la première date effective de soins réalisé par le professionnel de santé. Les prothèses sur implant sont garanties au titre du poste "Prothèses dentaires".
Natalité	Sur présentation de l'extrait d'acte de naissance ou du jugement d'adoption plénière du ou des enfants. Les dépenses médicales remboursées par le Régime Obligatoire au titre de l'assurance maternité sont prises en charge dans les conditions fixées aux Garanties. Il n'est versé qu'un forfait par foyer.
Cure thermique	Remboursement du forfait de surveillance médicale, du forfait thermal, des frais de transport et d'hébergement (nuitée) à l'exclusion des frais de repas. Les autres dépenses médicales relatives à la cure thermique sont prises en charge dans les conditions fixées au Contrat pour chaque acte.
Médecine douce	Concerne des pratiques thérapeutiques non remboursées par le Régime Obligatoire ; seules sont remboursées par le régime les pratiques listées, dans la limite du forfait annuel indiqué qui s'applique pour chaque Bénéficiaire et pour l'ensemble des pratiques de la liste ; il peut être utilisé en une ou plusieurs fois sur l'année civile. Les actes doivent être pratiqués par un professionnel de santé diplômé d'état ou ayant obtenu un diplôme délivré par des établissements agréés, dans sa spécialité ou ayant enregistré son diplôme dans les répertoires nationaux RPPS ou ADEL.

Formation professionnelle et Alternance

Accord du 19 avril 2021

[Étendu par arr. 17 sept. 2021, JO 23 déc., applicable au plus tôt le 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel de l'accord du 12 janvier 2021 et au plus tard, le len-

demain de la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Saveurs Commerce ;

FNSCMF ;

2CP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CGT CSD.

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

La Loi n° 771-2018 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a profondément réformé le système de la formation professionnelle, impactant fortement les entreprises et les salariés des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé.

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives de la branche rappellent l'importance de la formation professionnelle qui constitue :

— Pour les salariés, un véritable levier d'accès à l'emploi et d'évolution professionnelle, tout en leur permettant d'être acteurs de leur parcours,

— Pour les entreprises, un moyen :

m De s'adapter aux mutations socio-économiques, technologiques, commerciales, sociétales et/ou environnementales impactant l'activité, les métiers et l'obsolescence des compétences,

m Et de rester attractives et compétitives.

À ce titre, elles décident de conclure le présent accord afin d'accompagner l'évolution des activités et des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé en favorisant l'adaptation, le développement des compétences et des qualifications ainsi que la sécurisation des parcours.

Dans un contexte de profonds changements et de rapides évolutions des métiers, elles souhaitent adapter leur politique de formation aux nouvelles dispositions légales et surtout répondre aux besoins des salariés et des entreprises de la branche, en facilitant l'accès à la formation des salariés, notamment les moins qualifiés, et en répondant aux besoins en compétences des entreprises.

À cet effet, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives rappellent que la réalisation des actions de formation pendant le temps de travail des salariés est privilégiée.

Par ailleurs, cet accord a pour objectifs de définir les axes prioritaires de développement des compétences et des qualifications au niveau de la branche, notamment dans le but :

— De développer le recours à l'alternance qui constitue une des meilleures voies d'insertion et d'intégration des salariés dans les entreprises des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé,

— D'accroître la qualification des salariés tout au long de leur vie professionnelle,

— De répondre aux besoins en compétences des entreprises et anticiper leur mutation,

— De renforcer le développement des compétences pour maîtriser les produits, les différentes évolutions, les nouveaux modes de consommation, la digitalisation et les changements d'organisation de travail,

— De favoriser l'égalité d'accès à la formation professionnelle,

— D'inciter davantage les salariés à être acteurs de leur évolution professionnelle,

— De développer la formation professionnelle et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) dans les TPE et les PME,

— D'assurer la compétitivité et la pérennité des entreprises dans un environnement de plus en plus concurrentiel,

— Et de sécuriser le parcours professionnel des salariés de la branche.

Pour y parvenir, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives s'appuient sur les dispositifs de formation issus de la Loi n° 771-2018 du 5 septembre 2018, à savoir :

— L'alternance,

— La promotion ou la reconversion par l'alternance (ProA),

— Le plan de développement des compétences,

-
- La mobilisation des droits individuels des salariés pour sécuriser leur parcours professionnel à-travers :
 - m Le Compte Personnel de Formation (CPF),
 - m Le bilan de compétences,
 - m Le projet de transition professionnelle (PTP),
 - m La validation des acquis de l'expérience (VAE),
 - La promotion du Conseil en Évolution Professionnelle (CEP) pour accompagner les salariés dans la constitution de leur projet professionnel,
 - Le déploiement de l'entretien professionnel obligatoire qui constitue le cadre privilégié pour échanger sur le projet professionnel des salariés et leur parcours.

Article 1

Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237), tel que défini à l'article 1 de l'accord du 12 janvier 2021 relatif à sa création.

Titre Liminaire

Une politique de formation adaptée aux impacts de la crise sanitaire

La crise sanitaire liée à la propagation de l'épidémie du COVID-19 impacte fortement les entreprises et les salariés des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé qui doivent s'adapter rapidement aux mesures d'urgence prises par le Gouvernement.

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives entendent soutenir les entreprises et accompagner les salariés dans cette période compliquée.

À cet effet, elles restent attentives à l'impact de la crise sanitaire sur l'activité économique, sur l'évolution des métiers du commerce alimentaire spécialisé et sur les organisations nécessitant une adaptation rapide des entreprises, notamment à de nouveaux modes de consommation, compatibles avec la sécurisation des parcours professionnels des salariés et leurs conditions de travail.

Dans ce contexte exceptionnel, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives tiendront compte de ces facteurs pour définir les axes prioritaires de la branche dans les deux prochaines années, principalement dans l'objectif de permettre :

- Aux entreprises de renforcer les compétences de leurs salariés pour faire face à la crise,
- Aux salariés de s'adapter aux évolutions des métiers, de développer leurs compétences, d'acquérir de nouvelles qualifications et de sécuriser leur parcours professionnel.

Titre I

Les acteurs de la branche en matière de formation professionnelle

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives rappellent le rôle prépondérant de la branche professionnelle dans le domaine de la formation et du développement des compétences et tout particulièrement en matière :

- De définition des priorités, des objectifs et des moyens de la formation professionnelle des salariés,
- De mutualisations des fonds d'origine légale en application de l'article L. 2253-1 du code du travail et d'origine conventionnelle,
- De financement des formations dans le cadre de l'alternance (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation),
- De gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) en s'appuyant notamment sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, prévu à l'article 5 du présent accord et sur l'opérateur de compétences dont relève la branche,
- De création de certifications professionnelles.

À cet effet, la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé se dote d'instances paritaires chargées de restituer les travaux à la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI).

Article 2

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

Conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur, la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé procède à l'élaboration et au suivi de la mise en œuvre de la politique de l'emploi et de la formation professionnelle dans la branche.

À ce titre, elle assure notamment les missions définies dans le présent article.

Article 2-1

Rôle et missions de la CPNEFP

La CPNEFP a pour mission générale de promouvoir la formation professionnelle en liaison avec l'évolution des métiers et de l'emploi dans la branche.

Article 2-1-1

Missions de la CPNEFP en matière d'emploi

La CPNEFP permet l'information réciproque des organisations professionnelles et des organisations syndicales de salariés représentatives.

En outre, elle a un rôle d'analyse des emplois de la branche, de leur évolution et en particulier :

- D'examen de la structure des emplois,
- D'étude de l'évolution des qualifications en fonction notamment de l'évolution des technologies et des métiers :
 - m Analyse de l'adéquation des formations existantes aux besoins des salariés et des entreprises,
 - m Analyse des flux d'emploi en vue d'anticiper et de prévenir d'éventuels déséquilibres entre l'offre et la demande.

Elle contribue à l'insertion professionnelle des jeunes, au développement des compétences, à la sécurisation des parcours et au maintien dans l'emploi.

Article 2-1-2

Missions de la CPNEFP en matière de formation

La CPNEFP définit la politique de formation de la branche, adaptée aux besoins des salariés et des entreprises. Elle en fixe les priorités et les orientations, notamment au regard des informations transmises par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

À ce titre, la Commission dispose des prérogatives suivantes :

- Définir la politique de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC), notamment en déterminant des actions pour accompagner les TPE/PME dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle et en facilitant l'accès à la formation des salariés de ces entreprises. À cet effet, elle peut s'appuyer sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications et sur l'opérateur de compétences dont relève la branche,
- Fixer les grandes orientations en matière de formation professionnelle et d'alternance, mises en œuvre par l'opérateur de compétences,
- S'assurer de la mise en œuvre effective des priorités et orientations définies,
- Mettre à disposition des chefs d'entreprise et des salariés les résultats des études menées au sein de la branche ainsi que les conclusions et les recommandations formulées par la CPNEFP en matière de priorités de formation professionnelle et d'alternance,
- Suivre l'application des accords conclus en matière d'insertion professionnelle, de formation et d'apprentissage, de GPEC.

La CPNEFP intervient notamment :

1^{er} - Dans la co-construction des certifications adaptées aux besoins des salariés et des entreprises des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé.

Dans ce cadre, elle exerce notamment les prérogatives suivantes :

- Proposer l'élaboration de nouveaux parcours certifiants, la création de certificats de qualification professionnelle (CQP),
- Mettre en place et réviser les référentiels d'activité et de certification, en veillant à la pertinence du découpage des blocs de compétences,
- Déterminer la personne morale détentrice des droits de propriété intellectuelle à l'occasion de la création d'un CQP,

- Habiliter les organismes de formation préparant les candidats aux CQP de la branche,
- Préciser les modalités d'élaboration et de validation des CQP et, le cas échéant, des autres certifications,
- Demander à la Commission de certification de France compétences, l'inscription au RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles) des certifications de la branche.

2^{ème} - En matière de formation initiale et de validation des acquis de l'expérience (VAE) en participant :

- À la définition des formations professionnelles ou techniques spécifiques à la branche,
- À la politique de la branche pour la formation des formateurs et l'accueil des stagiaires en entreprises, y compris la politique en matière de tutorat,
- À des jurys nationaux de délivrance de titres et diplômes.

3^{ème} - En participant à la définition des formations de reconversion identifiées par la branche,

4^{ème} - En matière de formation en alternance (apprentissage, contrats de professionnalisation, Promotion et reconversion par l'Alternance (ProA), etc.) :

- En participant à la définition des priorités de la branche dans ces domaines,
- En déterminant les niveaux de prises en charge des contrats d'apprentissage et de professionnalisation,
- En définissant les conditions de financement de la formation des tuteurs et des maîtres d'apprentissage ainsi que celles de l'exercice à la fonction tutorale.

5^{ème} - En contribuant à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle existants pour les différents niveaux de qualification ou à créer (notamment dans le cadre de la Promotion ou reconversion par l'Alternance (ProA), des projets de transition professionnelle).

Article 2-1-3

Missions de la CPNEFP en matière d'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications

La CPNEFP est chargée d'élaborer la liste des travaux à réaliser et d'examiner les résultats obtenus par l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications.

Article 2-1-4

Missions de la CPNEFP en matière de pilotage financier de la contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives confient, à la CPNEFP, le pilotage et la gestion des fonds provenant de la contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue.

Dans le cadre de cette mission, la CPNEFP :

- Définit les priorités, les actions de formation, les conditions, les barèmes et les modalités de prise en charge des actions de formation financées sur les fonds provenant de la contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue,
- Décide de l'usage et de la répartition des fonds de cette contribution conventionnelle supplémentaire selon les modalités définies à l'article 24 du présent accord,
- Veille à la déclinaison effective, par la SPP, des orientations politiques arrêtées par la branche. À cet effet, la CPNEFP transmet à la SPP toutes les informations utiles à la déclinaison opérationnelle des décisions politiques de la CPNEFP, s'agissant de l'utilisation des fonds provenant de cette contribution,
- Effectue le contrôle portant sur les modalités d'attribution des fonds provenant de cette contribution conventionnelle supplémentaire,
- Assure le suivi des actions effectivement financées avec les fonds provenant de la contribution conventionnelle supplémentaire et la bonne gestion de ces fonds,
- Accompagne et conseille la SPP dans la gestion des fonds provenant de la contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue,
- Alerte la CPPNI en cas de discordance constatée entre les décisions prises par les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives et leur déclinaison opérationnelle à travers la SPP ou le Conseil d'administration de l'Opérateur de compétences désigné par la branche.

Article 2-2

Composition de la CPNEFP

La CPNEFP est une instance paritaire nationale composée comme suit :

- Un collège salarial comprenant un nombre égal de représentants : un titulaire et un suppléant de chacune des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national,

— Un collège employeur comprenant un nombre de représentants égal à celui du collège salarial.

Tous les 2 ans, la Commission choisit parmi ses membres :

— Un Président

— Et un Vice-Président.

Chacun appartient à un collège différent. L'un est désigné par le collège des employeurs, l'autre par le collège des salariés.

La Présidence est assurée alternativement par chaque collège pour une durée de 2 ans, le collège qui n'a pas la Présidence assumant la Vice-Présidence.

Le collège qui détient la Présidence de la CPNEFP détient la Vice-Présidence de la Section Professionnelle Paritaire (SPP), prévue à l'article 3 du présent accord.

À chaque renouvellement, la répartition des postes s'effectue alternativement et paritairement entre les organisations professionnelles et les organisations syndicales représentatives de salariés.

Article 2-3 Fonctionnement de la CPNEFP

Article 2-3-1 Convocation des membres et participation aux réunions

La CPNEFP se réunit au moins trois fois par an et chaque fois qu'elle est convoquée par la Présidence et la Vice-Présidence.

Des réunions exceptionnelles peuvent être fixées à l'initiative :

— Soit de la Présidence,

— Soit d'au moins trois organisations membres de la CPNEFP. Dans ce cas, la Présidence prend acte de la demande et fait établir la convocation sur l'ordre du jour proposé par les auteurs de la demande.

Les titulaires et les suppléants peuvent participer aux réunions.

La convocation est adressée au moins un mois à l'avance. Les documents nécessaires à la discussion sont envoyés au moins 8 jours avant la date fixée pour la réunion.

La Présidence fixe l'ordre du jour conjointement avec la Vice-Présidence. En cas de désaccord sur l'ordre du jour, chacun des points y est inscrit avec mention du demandeur.

La Présidence et la Vice-Présidence assurent la préparation, la tenue des réunions et l'exécution des décisions de la Commission. Elles conduisent les débats et font établir le relevé de décisions par le Secrétariat. En cas d'absence des deux, elles sont remplacées par un membre de leur collège d'appartenance.

Les relevés de décisions établis par le secrétariat sont adressés aux membres de la CPNEFP dans un délai d'une semaine à l'issue de la réunion. Ils sont proposés à l'approbation des membres de la CPNEFP lors de la réunion suivante, puis signés par la Présidence et la Vice-Présidence.

Article 2-3-2 Modalités des délibérations de la CPNEFP

2-3-2-1

Pour les décisions relatives aux orientations stratégiques prises par la CPNEFP, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives délibèrent en fonction du poids de leur représentativité tel que défini dans l'arrêté ministériel publié au journal officiel pour la durée du mandat de représentativité en cours au moment des délibérations.

À chaque nouvelle mesure de l'audience des organisations professionnelles et des organisations syndicales de salariés faisant l'objet d'un nouvel arrêté, ces taux sont ajustés en fonction des résultats obtenus par chaque organisation.

2-3-2-2

Pour les décisions relatives au fonctionnement de la CPNEFP et des réunions de la Commission, les délibérations sont prises sur la base du vote égalitaire d'une voix par organisation, à la majorité des membres présents ou représentés. Chaque membre ne peut disposer de plus de deux voix y compris la sienne.

La CPNEFP ne peut valablement délibérer que lorsque la majorité délibérative de chacun des collèges est présente ou représentée.

Le titulaire a voix délibérative. En cas d'empêchement du titulaire, le suppléant a les mêmes droits et prérogatives. Les suppléants sont destinataires des mêmes documents. En cas d'impossibilité simultanée de siéger d'un titulaire et de son suppléant, le titulaire peut donner pouvoir au membre de la CPNEFP de son choix.

Le formulaire donnant pouvoir doit être joint à la convocation.

Article 2-3-3 Secrétariat de la Commission

Le secrétariat de la CPNEFP est assuré par le secrétariat de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) prévu à l'article 12-4 de l'accord du 12 janvier 2021 relatif à la création de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé.

Article 2-4 Intervenants extérieurs

Pour mener à bien ses missions, la CPNEFP s'appuie, sur les travaux réalisés par l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications de la branche prévue à l'article 5 du présent accord.

La CPNEFP peut inviter toute personne compétente et notamment le responsable de l'observatoire prospectif mis à disposition par l'opérateur de compétences dont relève la branche aux réunions de la commission.

Elle peut également solliciter des avis et conseils extérieurs, ou tous organismes appropriés pour l'accompagner dans ses travaux et l'aider à atteindre ses objectifs.

Article 2-5 Information de la CPPNI

La Présidence et la Vice-Présidence informent régulièrement les membres de la CPPNI. Elles leur rendent compte au moins une fois par an des travaux menés et des décisions prises par la CPNEFP.

Elles font connaître les décisions et recommandations, arrêtées par la CPNEFP, pour mettre en œuvre une communication destinée à informer les entreprises et les salariés.

Article 3 La section professionnelle paritaire (SPP)

La Section Professionnelle Paritaire (SPP) met en œuvre les orientations et la politique de formation définies par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP).

Elle est créée au sein de l'opérateur de compétences dont relève la branche.

Cette Commission a pour objet de réguler et de suivre l'emploi des fonds de la formation professionnelle de la branche. Elle remplit les missions définies par les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Article 3-1 Composition de la SPP

La SPP est composée comme suit :

- Un collège salarial comprenant un nombre égal de représentants : un titulaire et un suppléant de chacune des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national,
- Un collège employeur comprenant un nombre de représentants égal à celui du collège salarial.

Tous les 2 ans, la SPP choisit parmi ses membres :

- Un Président
- Et un Vice-Président.

Chacun appartient à un collège différent. L'un est désigné par le collège des employeurs, l'autre par le collège des salariés.

La Présidence est assurée alternativement par chaque collège pour une durée de 2 ans, le collège qui n'a pas la Présidence assumant la Vice-Présidence.

Le collège qui détient la Présidence de la SPP détient la Vice-Présidence de la CPNEFP prévue à l'article 2 du présent accord.

À chaque renouvellement, la répartition des postes s'effectue alternativement et paritairement entre les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives.

Article 3-2 Fonctionnement de la SPP

Article 3-2-1 Convocation des membres et participation aux réunions

La SPP se réunit au moins trois fois par an et chaque fois qu'elle est convoquée par la Présidence et la Vice-Présidence.

Des réunions exceptionnelles peuvent être fixées à l'initiative :

— Soit de la Présidence,

— Soit d'au moins trois organisations membres de la SPP. Dans ce cas, la Présidence prend acte de la demande et fait établir la convocation sur l'ordre du jour proposé par les auteurs de la demande.

Les titulaires et les suppléants peuvent participer aux réunions.

La convocation est adressée au moins un mois à l'avance. Les documents nécessaires à la discussion sont envoyés au moins 8 jours avant la date fixée pour la réunion.

La Présidence fixe l'ordre du jour conjointement avec la Vice-Présidence. En cas de désaccord sur l'ordre du jour, chacun des points y est inscrit avec mention du demandeur.

La Présidence et la Vice-Présidence assurent la préparation, la tenue des réunions et l'exécution des décisions de la SPP. Elles conduisent les débats et font établir le relevé de décisions par le Secrétariat. En cas d'absence des deux, elles sont remplacées par un membre de leur collègue d'appartenance.

Les relevés de décisions établis par le secrétariat sont adressés aux membres de la SPP dans un délai d'une semaine à l'issue de la réunion. Ils sont proposés à l'approbation des membres de la SPP lors de la réunion suivante, puis signés par la Présidence et la Vice-Présidence.

Article 3-2-2 **Modalités des délibérations de la SPP**

3-2-2-1

Pour les décisions relatives aux orientations stratégiques prises par la SPP, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives délibèrent en fonction du poids de leur représentativité tel que défini dans l'arrêté ministériel publié au journal officiel pour la durée du mandat de représentativité en cours au moment des délibérations.

À chaque nouvelle mesure de l'audience des organisations professionnelles et des organisations syndicales de salariés faisant l'objet d'un nouvel arrêté, ces taux sont ajustés en fonction des résultats obtenus par chaque organisation.

3-2-2-2

Pour les décisions relatives au fonctionnement de la SPP et des réunions de la Commission, les délibérations sont prises sur la base du vote égalitaire d'une voix par organisation représentative au niveau de la branche, à la majorité des membres présents ou représentés. Chaque membre ne peut disposer de plus de deux voix y compris la sienne. La SPP ne peut valablement délibérer que lorsque la majorité délibérative de chacun des collèges est présente ou représentée.

Le titulaire a voix délibérative. En cas d'empêchement du titulaire, le suppléant a les mêmes droits et prérogatives. Les suppléants sont destinataires des mêmes documents. En cas d'impossibilité simultanée de siéger d'un titulaire et de son suppléant, le titulaire peut donner pouvoir à un membre de la SPP de son choix.

Le formulaire donnant pouvoir doit être joint à la convocation.

Article 3-2-3 **Secrétariat de la Commission**

Le secrétariat de la SPP est assuré par la branche.

Article 3-3 **Missions de la SPP**

La SPP a pour missions notamment :

— De gérer les fonds affectés et destinés au financement des différents dispositifs de la formation professionnelle,
— De mettre en application les axes prioritaires de formation continue des entreprises, conformément aux recommandations de la CPNEFP,

— De définir des priorités de formations et des règles de prise en charge pour accompagner les entreprises de moins de 50 salariés dans la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et dans leurs projets de formation, en cohérence avec les dispositions conventionnelles, les avis et les orientations de la CPNEFP.

La SPP veille à ce que les orientations définies par la CPNEFP soient prises en accord avec les prérogatives de gestion et les décisions de l'Opérateur de compétences au regard de l'équilibre des fonds gérés.

Article 4 **L'opérateur de compétences**

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives de la branche des

métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé ont participé à la création de l'opérateur de compétences l'OPCOMMERCE. La Fédération Saveurs Commerce et les organisations syndicales de salariés représentatives ont signé l'accord constitutif le 11 décembre 2018.

Créé à partir de l'organisme paritaire collecteur agréé FORCO, l'OPCOMMERCE a été agréé par arrêté ministériel du 29 mars 2019, modifié par arrêté du 9 mai 2019. Il réunit les métiers du commerce.

L'opérateur de compétences (OPCO) dont relève la branche reçoit les fonds issus de la contribution unique à la formation professionnelle (CUFP) lui permettant de financer, tout ou partie des actions de formation, en application des orientations et de la politique de formation définies par la branche.

Il assure également l'ensemble des missions qui lui sont confiées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, quelle que soit la décision de l'entreprise de contribuer au financement de la formation au-delà du minimum légal.

Il exerce notamment les missions suivantes :

- Apporter un appui technique à la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé pour :
 - m Établir une Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) de branche,
 - m Déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et de professionnalisation en fonction des certifications professionnelles visées,
 - m Élaborer les certifications professionnelles de branche,
- Financer les contrats d'apprentissage et de professionnalisation, conformément aux niveaux de prise en charge définis par la CPNEFP,
- Assurer un service de proximité au bénéfice des entreprises et plus particulièrement des TPE/PME, permettant :
 - m D'améliorer l'information et l'accès de leurs salariés à la formation professionnelle,
 - m De les accompagner dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité,
- Promouvoir les modalités de formation à distance et en situation de travail (AFEST).

À cet effet, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives ont participé à la création d'une section paritaire professionnelle (SPP) au sein de l'OPCOMMERCE, dont le rôle et les modalités de fonctionnement sont définis à l'article 3 du présent accord. Cette Commission a pour objet de porter au sein de l'opérateur de compétences les priorités définies par la CPNEFP.

Cette SPP exerce ses missions en respectant les accords conclus au niveau de la branche et les décisions arrêtées par la CPNEFP.

Par ailleurs, en cas de versements volontaires des entreprises, quel que soit leur effectif, l'Opérateur de compétences dont relève la branche leur propose des services complémentaires.

Dans ce cas, les entreprises concernées peuvent :

- Soit garder ce budget en gestion propre,
- Soit conclure une convention d'adhésion avec l'Opérateur de compétences afin de convenir des modalités de ce versement volontaire.

Si l'entreprise fait le choix de conclure une convention d'adhésion avec l'Opérateur de compétences, elle lui confie la collecte et la gestion de ses fonds et bénéficie d'un droit de tirage tout au long de l'année sur son compte réservé.

En outre, l'opérateur de compétences dont relève la branche recherche et communique aux entreprises les opportunités d'appels à projet et recherches de financements complémentaires afin d'accompagner la branche dans la création de parcours de formation répondant aux besoins des salariés et des entreprises des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé.

Article 5

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives de la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé rappellent l'importance de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans la mise en œuvre de la politique de formation de la branche.

Afin d'accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leur projet professionnel, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives s'appuient sur l'Observatoire prospectif mis à disposition par l'Opérateur de compétences dont relève la branche.

Il est l'outil de gestion prévisionnelle des métiers, des qualifications et des compétences de la branche.

Le pilotage de l'observatoire de la branche est assuré par les membres de la CPNEFP.

À ce titre, la Commission est chargée d'élaborer le cahier des charges annuel et la liste des travaux demandés à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Ces travaux peuvent porter sur toute étude permettant une meilleure connaissance de l'emploi et de la formation professionnelle, notamment au regard des mutations socio-économiques, technologiques, commerciales, sociétales et/ou environnementales impactant l'activité, les métiers et l'obsolescence des compétences dans les entreprises de la branche.

Les membres de la CPNEFP examinent les résultats de ces travaux permettant à la branche de se doter d'informations et de données quantitatives et qualitatives qui servent :

- À connaître les évolutions de l'emploi et des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé,
- À définir les orientations de la branche en matière de formation,
- À déterminer les priorités et les actions nécessaires,
- Et à préciser les publics concernés.

L'Observatoire permet également d'identifier les fortes mutations de l'activité et les risques d'obsolescence des compétences dans le but de mettre en place efficacement les dispositifs de reconversion par l'alternance.

Titre II

Définir les axes prioritaires pour accompagner les salariés et les entreprises dans l'adaptation et le développement de leurs compétences

Afin de favoriser l'accès à la formation de tous les salariés de la branche, notamment les moins qualifiés, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives ont identifié trois axes prioritaires :

- La gestion de la relation client,
- L'optimisation de la chaîne logistique,
- Et le management de proximité.

Ces thématiques regroupent quatre familles de métiers stratégiques pour les métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé, en mutation ou en tension, et pour lesquelles l'actualisation des compétences est nécessaire.

Ces familles de métiers, définies comme prioritaires par la CPNEFP de la branche, sont les suivantes :

- Le Commerce,
- Les savoir-faire alimentaires,
- Le Management,
- La logistique.

L'atteinte de ces objectifs constituant un enjeu majeur pour les entreprises et les salariés des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés décident de développer leur politique de formation en privilégiant ces actions prioritaires qui répondent aux enjeux économiques, technologiques, numériques et environnementaux permettant aux entreprises de rester attractives et compétitives et aux salariés d'évoluer dans leur métier.

Dans cette perspective, ils entendent accompagner :

- Les salariés, peu ou pas qualifiés, dans l'acquisition d'un premier niveau de qualification et/ou de nouvelles compétences, notamment par le développement de l'Alternance dans la branche,
- Et les autres salariés, dans l'évolution de leurs compétences et l'acquisition d'une qualification plus élevée, grâce au plan de développement des compétences et à la promotion des certifications, notamment des CQP de la branche.

Conscients de l'importance de ces dispositifs, qui constituent un moyen d'insertion professionnelle, d'accès à l'emploi et d'acquisition de qualifications professionnelles, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives définissent leur politique de formation dans le présent accord, orienté autour des axes majeurs suivants :

- L'Alternance avec la mise en avant de l'apprentissage, du contrat de professionnalisation et de la préparation opérationnelle à l'emploi (POE),
- La mobilité interne ou externe, la promotion ou la reconversion avec la ProA et le projet de transition professionnelle (PTP),
- Et le développement des compétences, notamment avec le plan de développement des compétences, la mise en place de parcours de formation multimodale,
- Et l'accès à des certifications répondant à l'évolution des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé.

Titre III

L'accès à l'emploi par la formation en alternance

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives rappellent que l'alternance constitue un véritable levier d'insertion professionnelle pour les jeunes, les personnes éloignées de l'emploi ou en reconversion professionnelle car elle associe à la fois un enseignement théorique et pratique, en vue de se former à un métier et d'acquérir des compétences opérationnelles.

Elles souhaitent poursuivre le développement de l'alternance pour faciliter l'accès à l'emploi et l'insertion professionnelle et permettre l'acquisition de qualifications professionnelles.

L'alternance peut être mise en œuvre dans le cadre :

- D'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation, deux dispositifs qui poursuivent le même objectif de formation mais dotés de conditions d'application spécifiques,
- Ou de la Promotion ou reconversion par l'Alternance (ProA), qui permet aux salariés, dans le cadre de projets co-construits avec l'entreprise, de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation. À cet effet, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives conviennent, à l'article 8 du présent accord, de maintenir les dispositions conventionnelles préexistantes, issues de l'accord du 9 mars 2020 relatif à la mise en œuvre de la promotion ou reconversion par l'Alternance (ProA) dans la branche du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (IDCC 1505), étendu par arrêté du 18 décembre 2020.

Article 6

Le contrat d'apprentissage

Article 6-1

Définition

Le contrat d'apprentissage permet à des jeunes de 16 à 29 ans révolus, ou à certains publics sans limite d'âge, de suivre une formation en alternance en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).

La durée de ce contrat varie entre 6 mois et 3 ans. Il peut être prolongé d'un an, en cas d'échec à l'examen.

Dans le cadre du contrat d'apprentissage, outre la formation théorique dispensée en centre de formation d'apprentis (CFA), l'entreprise s'engage à assurer à l'apprenti une formation pratique en entreprise, sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage dans les conditions fixées à l'article 9 du présent accord.

Article 6-2

Politique de la branche

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives considèrent que le contrat d'apprentissage est une des voies les plus adaptées pour accéder aux diplômes des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé.

Aussi, elles incitent les entreprises à ne pas relâcher leurs efforts en matière d'accueil et d'insertion professionnelle des apprentis.

Les entreprises de la branche sont invitées à mettre en place toutes les conditions permettant de pérenniser chaque contrat d'apprentissage conclu en leur sein, notamment au-delà de la période de deux mois prévue à l'article L. 6222-18 du Code du Travail.

L'employeur doit être attentif à la qualité de la formation dispensée à l'apprenti.

À cet effet, en complément des dispositions prévues à l'article 9 du présent accord, il doit permettre au maître d'apprentissage de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le CFA.

Article 6-3

Moyens mis en œuvre

Dans l'objectif de favoriser l'insertion des jeunes dans le monde du travail par la voie de l'apprentissage et le financement des établissements d'enseignement préparant aux métiers de la branche, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives invitent toutes les entreprises à affecter la part de 13 % de la taxe d'apprentissage destinée à des dépenses libératoires à des CFA et des établissements de formation formant aux métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé.

La branche communique sur la voie de l'apprentissage par le biais de ses outils dédiés à l'emploi et à la formation professionnelle, et à l'occasion des événements consacrés à ces sujets.

Article 7

Le contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un dispositif de formation professionnelle permettant à son bénéficiaire d'acquérir une qualification professionnelle ou de compléter sa formation initiale par une qualification complémentaire, en vue d'accéder à un poste déterminé dans l'entreprise.

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail associant des périodes de formation et de mise en situation de travail afin de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

Le bénéficiaire est accompagné par un tuteur pendant la durée du contrat, dans les conditions prévues à l'article 9 du présent accord.

Article 7-1

Objectif

De manière générale, le contrat de professionnalisation a pour but d'obtenir un diplôme ou un titre professionnel enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), un certificat de qualification professionnelle de branche (CQP) ou interbranches (CQPI) ou une qualification professionnelle reconnue dans la classification d'une Convention collective nationale de branche.

Néanmoins, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives souhaitent que ces mesures soient utilisées prioritairement pour l'accès aux certificats de qualification professionnelle (CQP) de la branche.

Article 7-2

Prise en charge

La CPNEFP détermine annuellement les niveaux de prise en charge des coûts pédagogiques, d'accompagnement et des frais annexes relatifs à ces dispositions.

Article 7-3

Publics

Le contrat de professionnalisation est ouvert aux :

- Jeunes âgés de seize à vingt-cinq ans révolus afin de compléter leur formation initiale,
- Demandeurs d'emploi âgés de vingt-six ans et plus,
- Bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA),
- Bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique (ASS)
- Bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH),
- Personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du Code du Travail,
- Bénéficiaires du revenu minimum d'insertion et de l'allocation de parent isolé, dans les départements d'outre-mer et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Article 7-4

Rémunération

Les salariés bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation sont rémunérés en pourcentage du SMIC et au minimum selon le barème suivant :

	Salariés de 16 à 20 ans révolus	Salariés de 21 à 25 ans révolus	Salariés de 26 ans et plus
Titre ou diplôme non professionnel de niveau IV ou titre ou diplôme professionnel inférieur au Bac	55 % du SMIC	80 % du SMIC	100 % du SMIC ou 85 % de la rémunération minimale conventionnelle si plus favorable
Titre ou diplôme professionnel égal ou supérieur au Bac ou diplôme de l'enseignement supérieur	65 % du SMIC	90 % du SMIC	100 % du SMIC ou 85 % de la rémunération minimale conventionnelle si plus favorable

Article 7-5

Durée du contrat

Le contrat de professionnalisation peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée. Si le contrat de professionnalisation est à durée déterminée, il est conclu pour une durée de 6 à 12 mois. Si le contrat de profession-

nalisation est conclu à durée indéterminée, l'action de professionnalisation réalisée au début de la relation contractuelle est comprise entre 6 et 12 mois.

Ces durées peuvent être prolongées jusqu'à 24 mois pour :

- Des jeunes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle et dont le parcours antérieur nécessite une remise à niveau déterminée lors d'une évaluation préalable,

- Les CQP de la branche professionnelle,

- Des actions visant l'obtention d'un diplôme de l'Éducation nationale, du ministère de l'Agriculture ou de l'enseignement supérieur d'un titre délivré par le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion.

En tout état de cause, la durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignement généraux, professionnels et technologiques respecte la durée minimale définie par les dispositions légales en vigueur.

La durée maximale des actions préparant à un CQP de la branche professionnelle (fixée par l'accord créant le CQP) ou visant un diplôme ou un titre peut excéder 25 % de la durée totale des contrats.

L'Opérateur de compétences dont relève la branche professionnelle communique à la CPNEFP un bilan annuel sur ces mesures. La CPNEFP ajustera sa politique de formation en fonction de l'évolution des besoins des entreprises.

Article 8

La promotion ou reconversion par l'alternance (ProA)

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives considèrent la ProA comme un enjeu prioritaire qui s'inscrit dans la politique de formation professionnelle définie par la branche.

Ce dispositif contribue au développement des compétences et des qualifications ainsi qu'à la sécurisation des parcours, tant pour l'entreprise, qui doit renforcer sa compétitivité dans un environnement concurrentiel que pour les salariés, qui doivent maintenir et développer leurs compétences et s'adapter aux changements.

Dans un contexte en constante mutation technologique et de rapide évolution des métiers, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives ont notamment pour objectif d'accompagner l'évolution des activités et des métiers de la branche afin de :

- Répondre aux besoins en compétences des entreprises et anticiper leur mutation,

- Assurer leur pérennité dans un environnement de plus en plus concurrentiel,

- Inciter davantage les salariés à être acteurs de leur évolution professionnelle,

- Garantir leur employabilité,

- Et sécuriser leur parcours professionnel.

Pour ce faire, elles souhaitent faciliter la mise en œuvre de la promotion ou reconversion par l'Alternance (ProA) pour les salariés de la branche qui veulent bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle, ou changer de métier, et permettre aux entreprises d'anticiper les mutations et l'obsolescence des compétences tout en répondant à leurs besoins.

Les présentes dispositions ont pour objet de fixer le cadre de la mise en œuvre du dispositif de la promotion ou reconversion par l'Alternance et son financement.

Article 8-1

Objet de la promotion ou reconversion par l'alternance (ProA)

Ce dispositif peut être mobilisé dans le cadre de projets co-construits entre les employeurs et les salariés pour leur permettre de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par la réalisation de formations certifiantes ou d'actions de formation permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE).

Il peut également permettre l'acquisition du socle de connaissances et de compétences.

Article 8-2

Salariés concernés par le dispositif

La promotion ou la reconversion par l'Alternance est ouverte, notamment aux salariés, dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail et qui sont :

- En CDI à temps complet ou à temps partiel,

- En contrat unique d'insertion à durée indéterminée,

- En activité partielle, quel que soit leur contrat de travail, conformément aux dispositions des Articles R. 5122-1 et suivants du Code du travail.

Pour bénéficier de ce dispositif, les salariés visés ne doivent pas avoir atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).

Conformément à l'Article L. 6324-2 du Code du travail, cette qualification doit être inférieure ou égale à un niveau défini par décret.

Article 8-3 **Liste des certifications éligibles**

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives conviennent de définir la liste des certifications éligibles au dispositif de promotion ou de reconversion par l'Alternance (ProA), figurant en Annexe 1 du présent accord.

Article 8-3-1 **Exposé des enjeux face aux mutations de l'activité et à l'obsolescence des compétences**

Dans un contexte de transformation rapide des métiers, de fortes mutations technologiques, d'accélération du e-commerce et d'augmentation de la concurrence, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives souhaitent accompagner et soutenir :

- Les salariés dans le développement de leurs compétences, de leurs qualifications et leur évolution professionnelle,
- Et les entreprises, qui doivent renforcer leur attractivité et leur compétitivité dans un environnement concurrentiel et en constante évolution des techniques et des métiers.

Dans cet objectif, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives définissent la liste des certifications éligibles à la promotion ou reconversion par l'alternance (ProA), en s'appuyant notamment sur l'étude EDEC relative à l'impact du digital dans les entreprises du commerce, menée par l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications sous l'égide du Ministère du Travail.

Après analyse de ces données et recueil des besoins auprès des entreprises, elles ont identifié trois thématiques pour lesquelles l'actualisation des compétences constitue un enjeu majeur pour anticiper l'obsolescence de certaines compétences, garantir l'employabilité des salariés et assurer la pérennité des entreprises des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé, à savoir :

- La gestion de la relation client,
- L'optimisation de la chaîne logistique,
- Et le management de proximité.

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives ont établi une liste de certifications professionnelles éligibles à la ProA en donnant la priorité à quatre familles de métiers stratégiques dans le secteur, afin de :

- Répondre aux enjeux socio-économiques,
- Permettre aux entreprises de la branche de renforcer et développer les compétences,
- Accompagner et soutenir les salariés dans leur évolution professionnelle,
- Et faire face à l'évolution des activités et aux changements des comportements des consommateurs.

Les familles de métiers en mutation ou en tension, identifiées par la CPNEFP de la branche, sont les suivantes :

- Le commerce,
- Les savoir-faire alimentaires,
- Le management,
- La logistique.

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives indiquent que les certifications visées dans la liste figurant en Annexe 1 du présent accord, constituent un moyen de prévenir le risque d'obsolescence des compétences, d'assurer l'employabilité des salariés et de sécuriser les parcours professionnels.

Article 8-3-2 **Suivi et Réexamen de la liste en CPNEFP de la branche**

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives conviennent que les certifications complétées, modifiées ou nouvellement créées postérieurement à la signature du présent accord, y compris les éventuels CQP de la branche professionnelle ou CQPI, inscrits au RNCP, seront intégrées dans la liste définie en Annexe 1, sous réserve de l'extension de l'avenant conclu par les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives.

Elles rappellent que ces certifications devront être en lien avec les familles de métiers identifiées à l'Article 8-3-1 ci-dessus.

Par ailleurs, elles conviennent de réexaminer cette liste, en Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP), chaque fois que des ajustements seront nécessaires en raison notamment :

-
- De mutations socio-économiques, technologiques, sociétales et/ou environnementales impactant l'activité, les métiers et l'obsolescence des compétences dans les entreprises de la Branche,
 - Ou de l'évolution des dispositions légales et réglementaires.

Dans ce cas, les ajustements effectués seront formalisés conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 8-4 **Durée de la ProA**

La durée totale de la ProA est comprise entre 6 et 12 mois.

Toutefois, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives conviennent que la durée du dispositif peut être prolongée jusqu'à 24 mois pour :

- Des jeunes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle et dont le parcours antérieur nécessite une remise à niveau déterminée lors d'une évaluation préalable,
- Les CQP de la branche professionnelle,
- Des actions visant l'obtention d'une certification professionnelle ou d'un diplôme de l'Éducation Nationale, du ministère de l'Agriculture ou de l'enseignement supérieur.

En tout état de cause, les actions de formation réalisées dans le cadre d'une ProA respectent la durée minimale définie par les dispositions légales et conventionnelles.

Article 8-5 **Durée de la formation**

Les actions de formation associent :

- Des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés soit par des organismes de formation (publics ou privés), soit par l'entreprise lorsqu'elle dispose d'un service formation,
- Et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Dans le cadre d'un parcours de formation, des actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement peuvent être également engagées.

À l'exception du socle de connaissances et de compétences (CléA), du CléA numérique et des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE), la durée des actions de formation réalisées dans le cadre de la ProA est comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale du dispositif.

Toutefois, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives conviennent que la durée des actions de formation, peut être supérieure à 25 % de la durée totale de la ProA, pour des actions préparant à un CQP de la branche professionnelle ou visant l'obtention d'une certification professionnelle, d'un diplôme de l'Éducation Nationale, du Ministère de l'agriculture ou de l'enseignement supérieur.

Article 8-6 **Mise en œuvre de la ProA**

La ProA peut être mise en œuvre soit à la demande du salarié, soit à l'initiative de l'employeur.

Avant tout départ en formation, le contrat de travail doit faire l'objet d'un avenant conclu entre l'employeur et le salarié, qui précise la durée et l'objet de la promotion ou de la reconversion par l'Alternance.

Cet avenant doit être déposé à l'opérateur de compétences dont relève la branche selon les règles applicables au contrat de professionnalisation, prévues aux Articles D. 6325-1 et suivants du Code du travail.

Les actions de formation de promotion ou de reconversion par l'Alternance peuvent se dérouler pendant le temps de travail. Dans ce cas, elles donnent lieu au maintien de la rémunération par l'employeur.

Elles peuvent également se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail :

- Soit à l'initiative du salarié,
- Soit à l'initiative de l'employeur, après accord écrit du salarié, dans la limite de :
 - m 30 heures par an et par salarié,
 - m Ou 2 % du forfait jours ou heures pour les salariés, dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année.

L'accord du salarié, formalisé par écrit, peut être dénoncé dans un délai de huit jours à compter de sa conclusion.

Pendant la durée de ces actions de formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Article 8-7
Accompagnement par un tuteur

Un tuteur est désigné par l'employeur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, pour accompagner chaque bénéficiaire de la promotion ou reconversion par l'Alternance, selon les modalités définies à l'article 9 du présent accord.

Article 8-8
Financement du dispositif de promotion ou reconversion par l'alternance

Le dispositif de la ProA est financé par l'opérateur de compétences dont relève la Branche, conformément aux dispositions définies dans le présent accord.

Article 8-8-1
Frais financés dans le cadre de la ProA

Les frais pouvant être pris en charge dans le cadre de la ProA, par l'opérateur de compétences dont relève la Branche, sont les suivants :

- Les frais pédagogiques couvrant notamment les enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés lors des actions de formation,
- Les frais de transport et d'hébergement,
- La rémunération et les charges sociales légales et conventionnelles des salariés lors de leur formation,
- Les dépenses exposées par l'entreprise pour chaque salarié, ou pour tout employeur de moins de onze salariés, lorsqu'il bénéficie d'une action de formation en qualité de tuteur ainsi que les coûts liés à l'exercice de ses fonctions.

Article 8-8-2
Niveaux de prise en charge

Le montant forfaitaire des frais prévus à l'article 8-8-1 du présent accord est fixé en CPNEFP et validé en Section Paritaire Professionnelle (SPP).

Article 8-8-3
Dépenses exposées par les entreprises de moins de 50 salariés au-delà du forfait de prise en charge versé par l'opérateur de compétences

L'opérateur de compétences dont relève la branche peut financer, au titre des fonds affectés au développement des compétences, les dépenses exposées au-delà du forfait de prise en charge défini en CPNEFP et validé en SPP.

Article 8-9
Suivi de la ProA

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives pilotent les conditions de mise en œuvre du dispositif de la ProA et en assurent le suivi, en CPNEFP.

Article 9
L'Accompagnement des alternants par un tuteur

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives rappellent l'importance accordée à l'accompagnement des alternants par un tuteur pour les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation et d'une ProA, ou par un maître d'apprentissage pour les apprentis.

Le développement du tutorat participe de la qualité, de l'efficacité et de la réussite de la formation en alternance. Il est nécessaire tant pour l'accueil des jeunes dans l'entreprise au titre de l'insertion professionnelle que du transfert des compétences, notamment techniques.

Dans cet objectif, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives souhaitent renforcer cet accompagnement et favoriser la fonction tutorale, qu'elle s'inscrive dans le cadre de la professionnalisation, de l'apprentissage, ou de la promotion ou reconversion par l'alternance (ProA).

À ce titre, les salariés amenés à exercer cette mission continuent à bénéficier, au préalable, d'une formation spécifique dans les conditions prévues à l'article 9-3 du présent accord.

Par ailleurs, afin d'accompagner les mesures mises en place par la branche, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives demandent aux entreprises :

- D'organiser les conditions nécessaires à l'exercice de la mission des tuteurs et des maîtres d'apprentissage conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur,
- De valoriser le rôle du tuteur et du maître d'apprentissage auprès des alternants et des autres salariés, notamment par la mise en place d'avantages sociaux, d'évolutions de carrière ou de toute autre disposition plus favorable.

À cet effet, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives mettent à la disposition des entreprises et des salariés de la branche un guide du tutorat auquel ils se référeront. Ce guide figure

en Annexe II du présent accord.

Article 9-1

Objet de la fonction tutorale

La fonction tutorale a pour objet :

- D'accompagner les alternants dans l'élaboration et la mise en œuvre de leur projet professionnel,
- D'aider, d'informer et de guider les alternants qui participent à des actions de formation, dans le cadre soit de contrats d'apprentissage et de professionnalisation, soit de la promotion ou reconversion par l'alternance (ProA),
- De contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par les alternants, par la mise en œuvre d'une action de formation interne,
- De participer à l'évaluation des qualifications acquises par l'alternant dans le cadre du contrat d'apprentissage, de professionnalisation ou de la promotion ou reconversion par l'alternance (ProA).

Dans le cadre des actions préparatoires à un CQP de la branche professionnelle, la désignation d'un tuteur est obligatoire.

Article 9-2

Conditions

9-2-1

Pour faciliter le développement de la fonction tutorale, et valoriser la mission, tant pour les salariés tuteurs ou maîtres d'apprentissage, que pour les salariés accompagnés, les entreprises peuvent confier cette mission à des salariés volontaires qui justifient d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif visé par la professionnalisation, la ProA ou un CQP.

9-2-2

Le maître d'apprentissage doit remplir les conditions suivantes :

- Être titulaire d'un diplôme ou titre du même domaine professionnel et d'un niveau au moins équivalent à celui visé par l'apprenti et d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti,
- Ou justifier de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

9-2-3

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

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

Article 9-3

Formation à la mission tutorale

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives considèrent la formation des tuteurs et des maîtres d'apprentissage essentielle à l'accompagnement des alternants, à la qualité de la formation et au bon déroulement de ces contrats.

À ce titre, les employeurs veillent à la formation du tuteur et du maître d'apprentissage, afin que ces derniers puissent exercer correctement leur mission.

À cet effet, le tuteur ou le maître d'apprentissage doit avoir bénéficié, au préalable, d'une préparation et d'une formation spécifique, lorsqu'il exerce la mission pour la première fois ou qu'il n'a pas exercé cette mission pendant deux ans révolus.

En tout état de cause, chaque fois que le salarié tuteur ou maître d'apprentissage souhaite actualiser, entretenir ou compléter ses connaissances, il peut demander à bénéficier d'une formation à l'exercice de sa mission, notamment :

- En cas d'évolution des dispositions légales et réglementaires,
- En cas de révision des référentiels de diplômes, de titres, de certifications ou de CQP de la branche,
- En cas d'évolution dans les méthodes de travail et dans la stratégie de l'entreprise.

L'opérateur de compétences dont relève la branche assure la prise en charge de ces actions de préparation et de for-

mation et peut proposer une aide à la mise en place d'un dispositif de tutorat, conformément aux décisions arrêtées en CPNEFP en application des dispositions légales et réglementaires.

Article 9-4 **Financement**

La CPNEFP détermine annuellement les conditions de financement de :

- La formation des tuteurs et des maîtres d'apprentissage,
- Et de l'exercice à la fonction tutorale.

Titre IV

Favoriser le développement des compétences des salariés de la branche

Face aux mutations socio-économiques, technologiques, commerciales, sociétales et/ou environnementales impactant l'activité, les métiers et l'obsolescence des compétences dans les entreprises de la branche, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives identifient en CPNEFP les métiers en évolution et définissent les compétences nécessaires aux salariés et aux entreprises pour s'adapter à l'environnement et au contexte actuel.

Pour accompagner les salariés et les aider à anticiper, actualiser, développer leurs compétences et leurs qualifications, la CPNEFP définit, chaque année, des actions de formation prioritaires à destination des salariés et des entreprises de la branche.

Ces parcours ou actions de formation aux modalités innovantes (formation en tout ou partie à distance, formation en situation de travail, etc.) s'inscrivent dans les axes prioritaires prévus au Titre II du présent accord et définis par la CPNEFP.

Article 10 **Le plan de développement des compétences**

Le plan de développement des compétences réunit l'ensemble des actions de formation mises en place par les entreprises pour leurs salariés pour une année donnée.

Article 10-1 **Principes**

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives de la branche considèrent que le plan de développement des compétences est un outil stratégique permettant la progression des salariés, favorisant leur fidélisation et le développement de leurs compétences, pour faire face aux évolutions technologiques, socio-économiques, commerciales ou stratégiques.

Élaboré par l'employeur, le plan de développement des compétences est la traduction opérationnelle de la politique de formation de l'entreprise et regroupe l'ensemble des actions de formation décidées par l'employeur et organisées au bénéfice des salariés. Les actions de formation prévues dans ce cadre peuvent permettre d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et visant l'acquisition d'un bloc de compétences.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, et en l'absence d'accord d'entreprise, le comité social et économique (CSE) lorsqu'il existe, est consulté chaque année sur le plan de développement des compétences dans le cadre :

- De la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise,
- De la consultation sur la politique sociale de l'entreprise.

Dans ce cadre, lors de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, l'employeur met à la disposition du CSE notamment :

- Les informations sur l'évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation,
- Les informations sur le nombre et les conditions d'accueil des stagiaires, sur l'apprentissage,
- Les informations sur le plan de développement des compétences des salariés de l'entreprise,
- Les informations sur la mise en œuvre des contrats de professionnalisation, de la ProA et du compte personnel de formation (CPF),
- Les informations sur la mise en œuvre des entretiens professionnels et de l'état des lieux récapitulatif.

Article 10-2

Objectifs du plan de développement des compétences

Le plan de développement des compétences vise notamment à :

- Préparer la gestion des emplois et des compétences dans les entreprises pour appréhender les différentes évolutions,
- Adapter les compétences des salariés à l'évolution des métiers,
- Permettre l'évolution ou le maintien dans l'emploi des salariés dans l'entreprise,
- Développer les compétences et les qualifications.

Les actions concourant au développement des compétences sont :

- Les actions de formation,
- Les bilans de compétences,
- Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience,
- Les actions de formation par l'apprentissage.

Les actions de formation peuvent être dispensées selon différentes méthodes d'apprentissage et d'acquisition des compétences, en application des dispositions légales, réglementaires et des règles définies à l'article 11 du présent accord.

Le parcours pédagogique caractérise l'action de formation qui est organisée avec le concours de moyens et de ressources pédagogiques dédiés aux actions de formation.

Article 10-3

Bénéficiaires du plan de développement des compétences

Tous les salariés ont vocation à bénéficier du plan de développement des compétences, y compris les travailleurs saisonniers dans les conditions prévues par les articles L. 6321-9 à L. 6321-11 du code du travail.

Article 10-4

Contenu du plan de développement des compétences

En application des dispositions légales en vigueur, le plan de développement des compétences est organisé autour de différents types d'actions de formation :

- Les actions de formation obligatoires définies par le code du travail comme celles qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires. Ces actions de formation constituent nécessairement un temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien de la rémunération par l'entreprise.
- Et les autres actions de formation qui ne constituent pas des formations obligatoires au sens des dispositions légales en vigueur.

Article 11

Définition de l'action de formation

Conformément aux dispositions légales en vigueur, l'action de formation se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel.

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives rappellent l'importance qu'elles accordent à la qualité de la formation dispensée.

À ce titre, le contenu de la formation doit répondre à des objectifs préalablement déterminés, en particulier concernant les compétences et/ou connaissances que la formation permet d'acquérir, les prérequis (c'est-à-dire les connaissances préalables nécessaires pour suivre la formation), les moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement mis en œuvre, le dispositif de suivi et d'évaluation prévu.

Dans ce cadre, l'action de formation peut être réalisée :

- 1) — En tout ou partie à distance, sous réserve que sa mise en œuvre comprenne :
 - Une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner le salarié dans le déroulement de son parcours,
 - Une information du salarié sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne,
 - Ainsi que la mise en place d'évaluations jalonnant ou concluant l'action de formation.
- 2) — En situation de travail sous réserve que sa mise en œuvre comprenne :
 - Une analyse de l'activité de travail pour, le cas échéant, l'adapter à des fins pédagogiques,
 - La désignation préalable d'un formateur pouvant exercer une fonction tutorale,

-
- La mise en place de phases d'analyses (dites phases réflexives) distinctes des mises en situation de travail. Ce temps d'analyses, pendant lequel le salarié est accompagné par un formateur interne ou externe à l'entreprise, est nécessaire pour tirer les enseignements de ce qui s'est passé pendant la mise en situation de travail, analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis, et ainsi consolider et expliciter les apprentissages.
 - Des évaluations spécifiques des acquis jalonnant ou concluant l'action de formation.

Titre V

Inciter la mobilisation des droits individuels des salariés pour sécuriser leur parcours professionnel

Article 12 **Le compte personnel de formation (CPF)**

Article 12-1 **Principes**

Le compte personnel de formation (CPF) est ouvert à toute personne, salarié ou demandeur d'emploi, depuis son entrée sur le marché du travail jusqu'à sa retraite, indépendamment de son statut.

Il est destiné à lui conférer des moyens d'évoluer professionnellement et de sécuriser son parcours professionnel, en développant ses compétences et ses qualifications ou en lui permettant d'acquérir un premier niveau de qualification. Les heures acquises, au 31 décembre 2014, au titre du droit individuel à la formation (DIF) et non utilisées, sont intégrées sur ce compte, sous réserve d'y avoir été inscrites par le salarié avant le délai fixé par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le CPF est comptabilisé en euros et ne peut être mobilisé qu'avec l'accord de son titulaire, son refus ne constituant pas une faute.

Son contenu demeure acquis par la personne en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi.

Afin de pouvoir bénéficier de son CPF, le salarié doit, au préalable, créer un compte sur un service dématérialisé dédié «www.moncompteactivite.gouv.fr» qui permet la gestion des droits inscrits sur le CPF, par la Caisse des Dépôts et Consignations.

Lors de l'entretien professionnel, le salarié est informé des modalités d'activation de son CPF sur ce service dédié.

Lors de la création de son compte, le salarié peut consulter les certifications éligibles, répertorier ses expériences professionnelles, son parcours de formation et ses compétences. Il pourra y accéder à tout moment en consultant son espace personnel (Via l'onglet «mon profil»).

Article 12-2 **Alimentation du CPF**

Géré par la Caisse des Dépôts et Consignations, le CPF est alimenté chaque année civile par les versements effectués par l'entreprise au titre de la contribution unique à la formation professionnelle (CUFP).

Le compte de chaque salarié est crédité comme suit :

F 500 €/an pour les salariés travaillant au moins à mi-temps avec un plafond de 5000 € au bout de 10 ans,

F 800 euros/an avec un plafond de 8000 € au bout de 10 ans :

- Pour les salariés n'ayant pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau III (CAP, BEP), un titre professionnel enregistré à ce niveau au Répertoire National des Certifications (RNCP) ou une certification professionnelle reconnue par une Convention Collective Nationale de branche,

- Et pour les personnes en situation de handicap.

Pour les salariés ayant travaillé moins de la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année, le CPF est crédité au prorata de la durée de travail qu'ils ont effectuée.

Article 12-3 **Formations éligibles au CPF**

Les droits inscrits sur le Compte Personnel de Formation (CPF) permettent à son titulaire de financer les actions de formation suivantes :

- Les actions de formation sanctionnées par les certifications professionnelles enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles,

- Les actions de formation sanctionnées par les attestations de validation de blocs de compétences au sens de

l'article L. 6113-1 du Code du travail,

- Les actions de formation sanctionnées par les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles,
- Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience mentionnées au 3° de l'article L. 6313-1 du Code du travail,
- Les bilans de compétences,
- La préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd,
- Les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci,
- Les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions.

Article 12-4 **Modalités de mobilisation du CPF**

L'employeur ne peut imposer au salarié d'utiliser les droits inscrits sur son CPF pour financer une action de développement des compétences.

Article 12-4-1 **Mobilisation du CPF en tout ou partie pendant le temps de travail**

12-4-1-1 **Demande du salarié**

Lorsque le salarié désire utiliser son CPF, en tout ou partie pendant le temps de travail, en bénéficiant du maintien de sa rémunération, il doit solliciter l'accord de son employeur, en l'informant de la formation souhaitée, du calendrier, du lieu et du prestataire de la formation.

La demande doit être effectuée par écrit au minimum :

- 60 jours calendaires avant le début de la formation si sa durée est inférieure à 6 mois,
- 120 jours calendaires avant le début de la formation si sa durée est égale ou supérieure à 6 mois.

12-4-1-2 **Réponse de l'employeur**

L'employeur dispose d'un délai, de 30 jours calendaires, à compter de la réception de la demande, pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse vaut acceptation de plein droit.

Afin de prendre en compte les aspirations du salarié, l'employeur peut différer la demande de CPF pour une durée maximale de 9 mois, s'il estime que son absence peut avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise.

Lorsque l'employeur n'a pas donné son accord sur la demande, le salarié peut mobiliser son compte personnel de formation en dehors de son temps de travail. L'action est alors financée au moyen des droits inscrits sur son CPF, et le cas échéant :

- Soit par un abondement de l'entreprise, lorsqu'un accord collectif d'entreprise ou de groupe le prévoit,
- Soit par une prise en charge personnelle du solde.

Article 12-4-2 **Mobilisation du CPF en dehors du temps de travail**

Le salarié est libre de mobiliser la totalité de son CPF en dehors de son temps de travail, sans avoir à en informer son employeur, ni recueillir son accord, sauf s'il souhaite bénéficier d'un abondement de l'entreprise dans les cas prévus par un accord collectif d'entreprise.

Cependant, le salarié qui le souhaite peut informer l'employeur de son projet, afin d'examiner conjointement les possibilités d'aménagement facilitant la mise en œuvre de sa formation.

Article 12-5 **Abondements du CPF**

Article 12-5-1 **Abondements du CPF en cas de crédit insuffisant sur le compte**

Lorsque le coût de la formation est supérieur aux droits inscrits, le titulaire du compte peut demander à bénéficier d'un abondement en droits complémentaires.

Ces abondements peuvent notamment provenir :

- Du titulaire du CPF lui-même,
- De l'employeur si le titulaire du compte est salarié,
- De l'opérateur de compétences,
- De la Caisse nationale de l'assurance maladie (CNAM) et le réseau des organismes chargés de la branche des accidents du travail et des maladies professionnelles du régime général,
- Des Caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT),
- De l'État,
- Des Régions,
- De Pôle emploi,
- De l'Agefiph pour les personnes en situation de handicap,
- D'un fonds d'assurance-formation de non-salariés,
- Des chambres consulaires,
- D'une autre collectivité territoriale,
- De l'établissement public chargé de la gestion de la réserve sanitaire,
- De l'Organisme gestionnaire de l'Assurance chômage.

Article 12-5-2

Abondement du CPF par la branche

Afin d'accompagner les salariés de la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé dans l'acquisition d'un premier niveau de qualification et le développement de leurs compétences, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives décident de mettre en place un abondement complémentaire sur le compte personnel de formation des salariés, dans les conditions prévues dans le présent article.

Financé par la branche sur la contribution conventionnelle, cet abondement complémentaire est ouvert aux salariés qui mobilisent leur CPF dans le cadre d'un parcours de formation co-construit avec leur employeur. Outre les certificats de qualification professionnelle (CQP) de la Branche, la CPNEFP définit chaque année les actions de formation éligibles à cet abondement complémentaire.

Par ailleurs, sont également éligibles à l'abondement, sous réserve d'avoir préalablement été validées en CPNEFP de la branche :

- La préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd, afin de faciliter la mobilité des salariés,
 - Les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci.
- Dans le cadre du suivi du présent accord, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives conviennent de réexaminer cette liste, en CPNEFP, chaque fois que des ajustements seront nécessaires afin de l'adapter, notamment :
- Aux mutations socio-économiques, technologiques, commerciales, sociétales et/ou environnementales impactant l'activité, les métiers et l'obsolescence des compétences dans les entreprises de la Branche,
 - Ou à l'évolution des dispositions légales et réglementaires.

Cet abondement ne peut excéder un montant égal à 50 % des droits inscrits sur le compte personnel de formation du salarié.

Pour bénéficier de cet abondement, le salarié doit recueillir l'accord de l'employeur sur le choix du lieu et de l'organisme de formation.

Cet abondement complémentaire en euros n'est pas comptabilisé dans le calcul des droits crédités pour alimenter le CPF, ni dans les plafonds prévus par la loi.

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives précisent que ce crédit complémentaire versé par la branche professionnelle pour accompagner les salariés ne fait pas obstacle aux autres possibilités d'abondements existantes.

Article 12-5-3

Abondement du CPF par l'entreprise

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives rappellent que, conformément à l'article L. 6323-14 du Code du travail, les entreprises ont la possibilité de mettre en place un abondement supplémentaire versé sur le CPF des salariés, dont les modalités de mise en œuvre et le financement sont arrêtés

dans un accord collectif d'entreprise.

Cet accord peut définir les salariés prioritaires et les formations éligibles à cet abondement.

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives précisent que cet abondement supplémentaire en euros n'est pas comptabilisé dans le calcul des droits crédités pour alimenter le CPF, ni dans les plafonds prévus par la loi. Ils précisent que ce crédit supplémentaire versé par l'entreprise ne fait pas obstacle aux autres possibilités d'abondements existantes.

Article 12-6

Financement du CPF

Article 12-6-1

Prise en charge des frais de formation

Les frais pédagogiques et les frais liés à la validation des compétences et des connaissances afférentes à la formation suivie par le salarié qui mobilise son CPF, pendant ou en dehors de son temps de travail, sont pris en charge par la Caisse des Dépôts et Consignations (CDC) en fonction des droits acquis et des abondements portés sur le CPF du salarié.

Les frais de formation qui ne sont pas financés par les droits mobilisés au titre du CPF restent à la charge du titulaire du compte.

Article 12-6-2

Prise en charge de la rémunération

Conformément à l'article L. 6332-17 1° du Code du travail, les entreprises de moins de 50 salariés peuvent se rapprocher de l'opérateur de compétences, pour solliciter une prise en charge de la rémunération au titre du plan de développement des compétences.

Si toutefois des dispositions légales et réglementaires prises postérieurement à la date d'application du présent accord, venaient à permettre la prise en charge par l'opérateur de compétences de la rémunération des salariés en formation pendant le temps de travail au titre du CPF, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives confirment leur volonté de rendre ces dispositions applicables aux salariés et aux entreprises de la branche, après validation en CPNEFP et SPP.

Article 13

Le bilan de compétences

Le bilan de compétences, prévu aux articles L. 6313-1 et L. 6313-10 du code du travail, permet l'analyse des compétences professionnelles et personnelles des salariés ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel ou le cas échéant, un projet de formation.

Les organismes habilités à réaliser des bilans de compétences sont nécessairement externes à l'entreprise.

Le bilan de compétences peut être mis en œuvre à l'initiative du salarié, notamment en mobilisant son CPF (Compte Personnel de Formation) ou à l'initiative de l'employeur, avec l'accord du salarié, dans le cadre du plan de développement des compétences défini à l'article 10 du présent accord.

Le bilan de compétences donne lieu à la rédaction d'un document de synthèse en vue de définir ou de confirmer un projet professionnel, le cas échéant, un projet de formation. Ce document reste la propriété des salariés qui peuvent librement décider de le communiquer à leur employeur.

L'employeur doit informer annuellement le Comité Social Économique (CSE) lorsqu'il existe, sur la réalisation des bilans de compétences dont il a connaissance, par catégorie professionnelle et par sexe selon les modalités définies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 14

Le projet de transition professionnelle (PTP)

Les salariés, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, peuvent bénéficier d'une autorisation d'absence en vue de réaliser un projet de transition professionnelle (PTP), destiné à leur permettre de changer de métier ou de profession.

Dans le cadre de ce dispositif, les salariés peuvent mobiliser les droits inscrits sur leur CPF en vue de financer une action de formation certifiante et/ou diplômante.

Ils bénéficient d'un positionnement préalable au suivi de l'action de formation afin d'identifier leurs acquis professionnels permettant d'individualiser et d'adapter la durée du parcours de formation proposé aux besoins de formation identifiés pour la réalisation de leur projet de transition professionnelle.

Article 14-1

Conditions pour bénéficier du congé de transition professionnelle (CTP)

Article 14-1-1

Ancienneté

Pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle, les salariés doivent justifier d'une ancienneté minimale appréciée à la date de départ en formation :

- Pour les salariés en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) : d'une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, dont 12 mois dans l'entreprise, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs,
- Pour les salariés en contrat de travail à durée déterminée (CDD) : d'une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs, au cours des 5 dernières années dont 4 mois, consécutifs ou non, en CDD au cours des 12 derniers mois.

Pour l'appréciation des 4 mois de travail, il ne peut être tenu compte de l'ancienneté acquise au titre :

- m D'un contrat d'accompagnement dans l'emploi,
- m D'un contrat d'apprentissage,
- m D'un contrat de professionnalisation,
- m D'un contrat conclu avec un jeune au cours de son cursus scolaire ou universitaire,
- m D'un CDD qui s'est poursuivi par un CDI.

Ces conditions d'ancienneté ne s'appliquent pas aux salariés :

- Bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés,
- Ou qui ont changé d'emploi à la suite d'un licenciement pour motif économique ou pour inaptitude et qui n'ont pas suivi d'action de formation entre leur licenciement et leur nouvel emploi.

Article 14-1-2

Délai de carence

Les salariés ayant déjà effectué un projet de transition professionnelle ne peuvent prétendre, dans la même entreprise, au bénéfice d'un nouveau congé pour transition professionnelle avant l'expiration d'un délai de carence.

Ce délai, exprimé en mois, est égal à 10 fois la durée du projet de transition professionnelle précédemment effectué. En tout état de cause, ce délai ne peut être ni inférieur à 6 mois, ni supérieur à 6 ans.

La période d'absence liée au bénéfice du congé pour VAE n'est pas prise en compte dans le calcul de ce délai.

Article 14-2

Demande de congé de transition professionnelle (CTP)

Article 14-2-1

Demande écrite du salarié

Le salarié adresse par écrit à l'employeur sa demande de congé de transition professionnelle, au plus tard 120 jours avant le début de la formation lorsqu'elle entraîne une interruption continue de travail d'au moins 6 mois ou 60 jours avant le début de la formation si cette interruption est inférieure à 6 mois ou si la formation est réalisée à temps partiel.

Cette demande précise la date du début de l'action de formation, la désignation et la durée de celle-ci, le nom de l'organisme responsable, l'intitulé et la date de l'examen concerné.

Article 14-2-2

Réponse de l'employeur

Le congé de transition professionnelle étant un droit du salarié, l'employeur ne peut le refuser que si le salarié ne respecte pas les conditions prévues à l'article 14-1 et à l'article 14-2-1 du présent accord.

Toutefois, si l'employeur estime que l'absence du salarié peut avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise, il a la possibilité de différer, de 9 mois maximum, la date de départ du salarié en congé, après avis du CSE s'il existe.

Il peut également reporter le congé afin d'éviter que le pourcentage de salariés simultanément absents au titre d'un projet de transition professionnelle ne dépasse 2 % de l'effectif total dans un établissement d'au moins 100 salariés ou que le nombre de salariés absents à ce titre soit supérieur à un dans les entreprises de moins de 100 salariés.

En tout état de cause, l'employeur qui décide de refuser le congé ou de le reporter doit répondre dans un délai de 30 jours et motiver sa décision. L'absence de réponse dans ce délai vaut en effet acceptation du congé.

Article 14-2-3 **Ordre de priorité**

Lorsque les demandes de congé ne peuvent être satisfaites en même temps, l'employeur définit un ordre de priorité, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Ainsi, doivent être acceptées en premier lieu les demandes déjà présentées et qui ont été reportées dans les conditions visées à l'article 14-2-2 du présent accord.

Viennent ensuite, dans l'ordre, les demandes formulées par les salariés :

- Dont l'action de formation a dû être interrompue pour des motifs légitimes après avis du CSE, lorsqu'il existe,
- Ayant un niveau de qualification inférieur au niveau 4 (niveau baccalauréat),
- Les plus anciens dans l'entreprise,
- N'ayant jamais bénéficié d'un congé de transition professionnelle.

Article 14-3 **Gestion et prise en charge du projet de transition professionnelle (PTP)**

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives rappellent que les projets de transition professionnelle sont gérés par les Commissions paritaires interprofessionnelles régionales (CPIR).

Article 15 **Le conseil en évolution professionnelle (CEP)**

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives considèrent que les Conseils en Évolution Professionnelle (CEP) constituent un moyen d'information et d'accompagnement privilégié pour les salariés. Par un accès facilité et gratuit, ils permettent aux salariés de favoriser leur évolution et la sécurisation de leur parcours professionnel.

Le Conseil en Évolution Professionnelle est mis en œuvre gratuitement dans le cadre du service public régional de l'orientation.

Il accompagne la personne dans la formalisation et la mise en œuvre de ses projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques et sociaux existants et prévisibles dans les territoires.

Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les compétences du bénéficiaire, les qualifications et les formations répondant aux besoins qu'elle exprime ainsi que les financements disponibles.

Il accompagne également les salariés dans le cadre de leur projet de transition professionnelle.

Afin de faciliter la mise en œuvre du Conseil en évolution professionnelle, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives s'engagent, en s'appuyant sur l'Opérateur de compétences dont relève la branche et les travaux de l'Observatoire Prospectif des métiers et des qualifications, à mettre en avant les métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé, auprès des opérateurs de Conseil en Évolution Professionnelle.

Titre VI **L'accès à la certification professionnelle**

Article 16 **Une politique de certifications adaptée à l'évolution des métiers de la branche**

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives de la branche ont développé une politique de certifications professionnelles répondant aux évolutions des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé afin de permettre aux salariés de progresser professionnellement et socialement, et d'offrir aux entreprises des qualifications correspondant à leurs besoins.

La certification professionnelle, qu'elle soit enregistrée au sein du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou au répertoire spécifique, vise à permettre au titulaire de la certification de justifier, par un tiers, l'évaluation et la validation de compétences et de connaissances - métiers ou transverses - nécessaires à l'exercice d'activités professionnelles.

Les diplômes, titres à finalité professionnelle d'une part, et les certificats de qualification professionnelle (CQP) créés par la branche d'autre part, participent de l'adéquation entre les besoins en compétences des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé et de la reconnaissance des qualifications de son titulaire.

Depuis plusieurs années, la branche développe une politique de certifications professionnelles adaptée à ses métiers.

À ce titre, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives réaffirment l'intérêt de mettre en place des CQP au sein de la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé.

À cet effet, elles conviennent de maintenir les dispositions conventionnelles et les CQP préexistants dans la branche

du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (IDCC 1505), qui feront l'objet d'un accord spécifique.

Par ailleurs, au regard de la réorientation des financements de l'alternance vers l'apprentissage, la CPNEFP étudiera l'opportunité de faire évoluer ces CQP en titres professionnels.

Article 17

L'accès des salariés à la certification par la validation des acquis de l'expérience (VAE)

Toute personne ayant exercé une activité professionnelle peut, sous conditions, bénéficier de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

Son expérience lui permet d'obtenir, en totalité ou en partie, une certification (un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle (CQP) inscrite au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Dans un contexte de profondes mutations technologiques, d'évolution de l'emploi et des métiers, dans lequel le développement des compétences et la valorisation de l'expérience constituent un enjeu majeur pour les salariés et les entreprises, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés de la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé souhaitent accompagner les salariés dans l'acquisition d'une qualification, dans leur évolution professionnelle et dans la sécurisation de leur parcours.

Très attachée à ce dispositif qui permet aux salariés de valoriser leur montée en compétences et de reconnaître l'expérience acquise tout au long de leur parcours, la branche souhaite mettre en avant ce dispositif, afin d'accompagner ceux qui désirent s'inscrire dans cette démarche.

Article 18

Le passeport d'orientation, de formation et de compétences

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences, qualifications et aptitudes professionnelles, acquises soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles.

Dans cette perspective, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives préconisent à chaque salarié de recourir, à sa seule initiative, au passeport d'orientation, de formation et de compétences dématérialisé disponible sur le site du CPF, géré par la Caisse des dépôts et consignations (www.mon-compteformation.gouv.fr).

Ce passeport, dont il garde la responsabilité d'utilisation, reste la propriété du salarié. Il recense notamment :

- Les diplômes et titres obtenus au cours du cursus de formation initiale,
- Les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise,
- Les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification, obtenues dans le cadre de la formation continue ou de la VAE,
- La nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle continue,
- Le ou les emplois tenus dans une même entreprise dans le cadre d'un contrat de travail et les connaissances, les compétences, les qualifications et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois,
- Dans des documents annexés et en accord entre l'employeur et le salarié, les décisions en matière de formation qui seraient prises lors d'entretiens professionnels et de bilans de compétences dont ce dernier a bénéficié.

Titre VII

Faciliter l'accès à la formation pour tous

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives de la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé sont très attachées à l'égalité d'accès à la formation professionnelle pour tous.

Pour ce faire, elles sensibilisent les entreprises sur les principes suivant :

- L'égal accès à la formation des salariés quel que soit leur statut et/ou la taille de l'entreprise,
- L'intégration et la formation des publics en situation de handicap,
- Le respect de l'égalité professionnelle,
- La réalisation d'un entretien professionnel, qui constitue le cadre privilégié pour aborder les projets professionnels de tous les salariés.

Dans ce but, la branche peut s'appuyer sur les travaux réalisés en CPNEFP et par l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications.

Article 19

Accompagner les salariés en situation de handicap

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives de la branche souhaitent favoriser l'accès à l'emploi de tous les publics qui en sont éloignés et encourager l'insertion des personnes en situation de handicap.

Dans cet objectif, elles incitent les entreprises des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé à mettre en œuvre ou à renforcer leur politique en la matière, en veillant notamment à :

- Favoriser l'embauche et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap,
- Encourager l'insertion des personnes en situation de handicap,
- Améliorer la formation des travailleurs dans cette situation,
- Et à sécuriser leur parcours professionnel.

Afin de poursuivre les mesures favorisant le maintien en emploi des salariés en situation de handicap et d'éviter les ruptures de parcours professionnels, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives souhaitent mobiliser l'ensemble des acteurs concernés.

À cet effet, elles conviennent de se réunir dans les mois qui suivent la conclusion du présent accord pour développer les dispositifs d'accompagnement des employeurs et des salariés en situation de handicap pour leur permettre de construire un parcours professionnel fidèle à leurs choix et à leurs aspirations.

Article 20

Favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Parmi les ambitions du présent accord, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives réaffirment leur attachement à l'égalité professionnelle.

À ce titre, elles souhaitent renforcer l'égal accès à la formation entre les femmes et les hommes qui participe de l'égalité professionnelle.

Pour ce faire, elles incitent les entreprises à :

- Prendre en compte l'objectif d'égalité entre les femmes et les hommes dans leur politique de formation,
- Assurer l'égal accès à la formation des femmes et des hommes, notamment pour les formations aux nouveaux métiers,
- Favoriser une meilleure prise en compte des besoins en formation des femmes,
- Faciliter leur accès aux CQP de la branche,
- Améliorer l'accès des femmes à des responsabilités.

Les entreprises pourront notamment s'appuyer sur les travaux de la branche en la matière et particulièrement de ceux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Article 21

L'entretien professionnel

L'entretien professionnel est un moment d'échange et de réflexion commun qui permet de rapprocher les aspirations professionnelles du salarié, en matière d'évolution professionnelle, de qualification et d'emploi, et les besoins de l'entreprise.

Article 21-1

Objet de l'entretien professionnel

Tout salarié bénéficie d'un entretien professionnel, distinct de l'entretien d'évaluation, qui lui permet d'être acteur de son parcours professionnel et de son évolution.

Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Il a pour objet d'examiner les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi, ainsi que les formations qui peuvent y contribuer.

Il permet également d'informer le salarié sur la validation des acquis de l'expérience (VAE), l'activation de son compte personnel de formation (CPF), les abondements que l'employeur est susceptible de financer sur ce compte. Il comporte aussi des informations sur le Conseil en évolution professionnelle (CEP).

Par ailleurs, tout salarié nouvellement embauché est informé qu'il bénéficie de cet entretien professionnel.

Article 21-2 **Organisation de l'entretien professionnel**

21-2-1

L'entretien professionnel est organisé à l'initiative de l'employeur.

Cet entretien professionnel, qui donne lieu à la rédaction d'un document, dont une copie est transmise par tout moyen au salarié, est systématiquement proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue :

- D'un congé de maternité,
- D'un congé parental d'éducation,
- D'un congé de proche aidant,
- D'un congé d'adoption,
- D'un congé sabbatique,
- D'une période de mobilité volontaire sécurisée, mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail,
- D'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du code du travail,
- D'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale,
- Ou d'un mandat syndical.

À l'initiative du salarié, cet entretien peut avoir lieu à une date antérieure à la reprise de poste.

21-2-2

Afin que cet entretien soit un moment d'échange et de réflexion commun permettant de rapprocher les aspirations professionnelles des salariés et les besoins de l'entreprise, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés invitent les employeurs à laisser, aux salariés, un délai suffisant pour leur permettre de préparer au mieux cet entretien.

À cet effet, elles invitent, dans la convocation adressée par courriel ou par lettre remise en main propre, les employeurs :

- À joindre les éléments leur permettant de préparer cet entretien (Guide et support d'entretien, possibilité d'accès au CEP avant l'entretien, information sur l'évolution des métiers, etc.),
- Ou à défaut, à indiquer comment se les procurer.

21-2-3

Afin d'accompagner les entreprises et les salariés de la branche dans la mise en œuvre de ce moment d'échange, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés mettent à leur disposition des guides et des supports d'entretien.

Article 21-3 **Périodicité de l'entretien professionnel**

Afin de prendre en compte les contraintes des salariés et des entreprises dans la mise en place de l'entretien professionnel, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives de la branche décident d'adapter sa périodicité.

Cet entretien doit permettre au salarié, à compter de son embauche, de bénéficier d'au moins trois entretiens professionnels pour chaque période de six années civiles.

L'entretien professionnel est organisé à l'initiative de l'employeur tous les deux ans. Il peut être réalisé au plus tôt deux mois avant et au plus tard deux mois après la date anniversaire du précédent entretien.

L'entretien professionnel est accordé de droit aux salariés qui en font la demande, sous réserve qu'ils n'aient pas bénéficié d'un entretien dans les six mois précédant la demande.

Article 21-4 **Modalités d'appréciation du parcours professionnel du salarié et état des lieux récapitulatif**

Au terme de chaque période de six ans, l'entretien professionnel donne lieu à un état récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels visés à l'article 21-2-3 du présent accord et d'au moins une action de formation autre que celle mentionnée à l'article L. 6321-2 du Code du travail.

Dans le cas contraire, le CPF du salarié concerné est abondé dans les conditions définies à l'article L. 6323-13 du code du travail.

En cas de suspension du contrat de travail autre que celle liée aux congés payés, le terme de la période de six années est reporté d'autant.

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives rappellent que les actions de formation résultant d'une mobilisation par le salarié de son CPF ne sont pas prises en compte dans cet état des lieux récapitulatif si l'entreprise n'a pas participé à leur financement sous forme d'abondement du CPF et/ou de maintien de la rémunération.

Titre VIII

Contribution financière des entreprises à la formation professionnelle et à l'alternance

Article 22

Contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les entreprises de la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé versent à l'opérateur de compétences dont relève la branche une contribution légale unique (CUFP) calculée sur la masse salariale au titre de la formation continue de leurs salariés et de l'alternance.

À la date de signature du présent accord, cette contribution est recouvrée par l'opérateur de compétences dont relève la branche, pour être confiée ultérieurement à l'URSSAF, selon les modalités définies par les dispositions légales et réglementaires.

Cette contribution est gérée par France compétences, conformément aux dispositions prévues par les lois et règlements.

La contribution unique à la formation continue et à l'alternance, comporte deux volets :

- La contribution à la formation professionnelle,
- Et la taxe d'apprentissage.

Son montant varie en fonction de l'effectif de l'entreprise, calculé au 31 décembre, tous établissements confondus, selon la moyenne des effectifs déterminés chaque mois de l'année civile.

Article 22-1

Contribution à la formation professionnelle

La contribution à la formation professionnelle est dédiée au financement de l'alternance, du conseil en évolution professionnelle, du développement des compétences des salariés des entreprises de moins de 50 salariés, du compte personnel de formation et de la formation des demandeurs d'emploi.

22-1-1

Pour les entreprises de moins de 11 salariés, la contribution légale est fixée à 0,55 % de la masse salariale brute.

22-1-2

Pour les entreprises de 11 salariés et plus, la contribution légale est fixée à 1 % de la masse salariale brute.

Article 22-2

Taxe d'apprentissage

Son taux est fixé à 0,68 % de la masse salariale brute (0,44 % dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle).

Article 23

Contribution dédiée au financement du CPF pour les titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée

Toutes les entreprises sans considération d'effectifs, ayant occupé des salariés sous contrat à durée déterminée pendant l'année de référence, sont redevables d'une contribution spécifique destinée au financement du compte personnel de formation (CPF) de ces salariés.

Cette contribution, égale à 1 % du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales des salariés sous contrat à durée déterminée, est versée à l'opérateur de compétences dont relève la branche, puis recouvrée ultérieurement par l'URSSAF, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Cependant, ne donnent pas lieu au versement de cette contribution spécifique les contrats à durée déterminée visés à D. 6331-72 du code du travail.

Article 24

Contribution conventionnelle supplémentaire pour le développement des compétences

Soucieuses de pérenniser le développement des compétences et de la formation professionnelle des salariés de la branche, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives décident de mettre en place une contribution conventionnelle.

Cette contribution a pour objet de financer la politique de développement de la formation professionnelle continue de la branche.

Elle est obligatoirement versée à l'Opérateur de compétences désigné par la branche, l'OPCOMMERCE.

Cette contribution est mutualisée dans une section comptable à part au sein de l'Opérateur de compétences, fait l'objet d'un suivi comptable distinct et relève de la compétence exclusive des organisations professionnelles et des organisations syndicales de salariés représentatives de la branche, qui décident de son usage et de sa répartition selon les modalités définies dans le présent article.

Article 24-1

Taux de la contribution conventionnelle

24-1-1

Pour les entreprises de moins de 20 salariés, cette contribution conventionnelle supplémentaire est de 0,15 % de la masse salariale.

24-1-2

Pour les entreprises de 20 à moins de 50 salariés, cette contribution conventionnelle supplémentaire est de 0,60 % de la masse salariale.

24-1-3

Pour les entreprises de 50 salariés et plus, cette contribution conventionnelle supplémentaire est de 0,70 % de la masse salariale.

Article 24-2

Utilisation de la contribution déterminée par la CPNEFP

Les modalités d'utilisation des fonds provenant de la contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue sont fixées par la CPNEFP dans le cadre de sa mission de pilotage financier de la contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue prévue à l'article 2-1-4 du présent accord.

À cet effet, la Commission s'assure chaque année de définir notamment :

- Les priorités, actions de formation, conditions, barèmes et modalités de prise en charge des actions de formation financées sur les fonds provenant de la contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue,
- Toutes autres actions destinées à la promotion, à l'information et à la formation relatives aux métiers de la branche.

Article 25

Contribution volontaire de l'entreprise

Les entreprises qui souhaitent disposer d'un budget supplémentaire ont la possibilité de verser volontairement une contribution supplémentaire à l'Opérateur de compétences dont relève la branche.

Ces contributions volontaires supplémentaires au titre du développement de la formation sont gérées au sein d'une section comptable spécifique.

Article 26

Modalités de prise en charge des dépenses par l'opérateur de compétences dont relève la branche

Indépendamment des dispositions spécifiques prévues dans le présent accord, l'opérateur de compétences prend notamment en charge :

- Les actions concourant au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés,
- Les contrats d'apprentissage et de professionnalisation,
- Les dépenses afférentes à la formation du tuteur et du maître d'apprentissage et à l'exercice de leurs fonctions,
- Les actions de reconversion ou de promotion par l'alternance (ProA),
- Et les coûts de formation, engagés pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles, pendant

une durée maximale de deux ans.

Par ailleurs, au titre de la section financière relative aux actions concourant au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés, il prend en charge les frais prévus par les dispositions légales et réglementaires, selon des modalités et les priorités définies par la CPNEFP et le conseil d'administration de l'opérateur de compétences.

Titre IX

Dispositions finales

Article 27

Entreprises de moins de cinquante salariés

En application de l'Article L. 2261-23-1 du Code du travail, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas la mise en place de mesures particulières pour les entreprises de moins de cinquante salariés. Cependant, certaines dispositions du présent accord prennent en compte les spécificités de ces entreprises en reprenant certaines dispositions légales et conventionnelles les concernant.

Article 28

Suivi de l'accord

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives pilotent les conditions de mise en œuvre du présent accord et en assurent le suivi, en CPNEFP, sur la base des éléments chiffrés et/ou des rapports communiqués par l'opérateur de compétences dont relève la branche ainsi que des travaux réalisés par l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Chaque année, un bilan de mise en œuvre de ces dispositions est présenté en CPPNI.

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

Article 29

Durée et effet

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Pour les entreprises adhérentes aux organisations professionnelles signataires, il entre en vigueur :

— Au plus tôt le 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel de l'accord du 12 janvier 2021 relatif à la création de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237),

— Au plus tard, le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel.

Pour les autres entreprises, il est applicable le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel.

Article 30

Formalités

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires. Après avoir été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé, il est déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du Code du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives conviennent de demander sans délai l'extension du présent accord. Les formalités nécessaires à son extension seront effectuées par la partie la plus diligente, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 31

Adhésion

Conformément à l'Article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement peuvent adhérer au présent accord ultérieurement.

Cette adhésion est valable à partir du jour qui suit celui de la notification de l'adhésion aux signataires du présent accord et du dépôt à la Direction Générale du Travail, conformément aux dispositions réglementaires prévues par les articles D. 2231-1 et suivants du code du travail.

Article 32 Révision et dénonciation de l'accord

Les organisations signataires de l'accord, ou ayant adhéré à l'accord, peuvent demander à tout moment sa révision, conformément aux dispositions de l'article 5 de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 237).

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

Annexe 1 - À l'accord du 19 avril 2021 relatif à la formation professionnelle et à l'alternance dans la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé

Liste des certifications éligibles au dispositif Pro-A de la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237)

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives conviennent de reprendre la liste définie dans l'accord du 9 mars 2020 relatif à la mise en œuvre du dispositif Pro-A dans la branche du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers, étendu par arrêté du 18 décembre 2020 publié au Journal Officiel du 24 décembre 2020

Métiers	Sanction	Libellé	Niveau	Code RNCP	Date de fin de validité
Agent Logistique	Titre Pro	Cariste d'entrepôt	3	34857	28 juillet 2025
	Titre professionnel	Préparateur de commandes en entrepôt	3	34860	28 juillet 2025
	Titre professionnel	Agent magasinier	3	1852	23 février 2024
	Titre professionnel	Conducteur du transport routier de marchandises sur porteur	3	1884	19 janvier 2024
	BEP	Logistique et transport	3	7387	1 ^{er} janvier 2024
	CAP	Opérateur/opératrice logistique	3	22689	1 ^{er} janvier 2024
	Bac Pro	Logistique	4	1120	1 ^{er} janvier 2024

Métiers	Sanction	Libellé	Niveau	Code RNCP	Date de fin de validité
Responsable d'équipe/responsable d'exploitation logistique	Titre Pro	Technicien(ne) en logistique d'entrepôt	4	1899	21 avril 2022
	Titre Pro	Technicien supérieur / technicienne supérieure en méthodes et exploitation logistique	5	1901	8 mars 2023
	DUT	Gestion logistique et transport	5	2462	1 ^{er} janvier 2024
	BTS	Transport et prestations logistiques	5	12798	1 ^{er} janvier 2024
	<i>(Exclu de l'extension par arr. 17 sept. 2021, JO 23 déc.) Titre RNCP</i>	<i>Responsable en logistique et transports</i>	6	2577	8 février 2021
	Titre RNCP	Responsable des opérations logistiques	6	15336	7 septembre 2021
	Titre RNCP	Responsable de la chaîne logistique	6	16886	4 octobre 2021
	Titre RNCP	Responsable logistique	6	23939	21 avril 2022
	Licence Professionnelle	Logistique et pilotage des flux (fiche nationale)	6	29988	1 ^{er} janvier 2024
	Licence Professionnelle	Logistique et systèmes d'information (fiche nationale)	6	29989	1 ^{er} janvier 2024
	Licence Professionnelle	Management des processus logistiques (fiche nationale)	6	29992	1 ^{er} janvier 2024
	Titre RNCP	Manager des opérations logistiques internationales	7	14528	19 juillet 2022
	Titre RNCP	Manager achats et supply chain	7	34915	14 septembre 2025
	Titre RNCP	Manager achats et supply chain	7	26146	8 février 2023
	Titre RNCP	Manager achats et supply chain	7	32176	4 janvier 2024
	Titre RNCP	Manager de la supply chain et Achats (MS)	7	32227	18 décembre 2023
	Titre RNCP	Manager des achats et de la chaîne logistique - Supply chain (MS)	7	26948	4 octobre 2021
	Titre RNCP	Manager de la chaîne logistique et achats (MS)	7	23011	18 décembre 2022
	Titre RNCP	Manager transport, logistique et commerce international	7	27048	4 octobre 2021
	Master	Gestion de production, Logistique, Achats (fiche nationale)	7	34032	31 août 2024

Métiers	Sanction	Libellé	Niveau	Code RNCP	Date de fin de validité
Vendeur en magasin	CQP	CQP Vendeur conseil Crémier-Fromager		32114	4 janvier 2023
	CQP	CQP Vendeur conseil en produits biologiques		32115	4 janvier 2023
	CQP	CQP Vendeur conseil primeur		32116	4 janvier 2023
	CQP	CQP Vendeur conseil caviste		32119	4 janvier 2023
	CQP	CQP Vendeur conseil en épicerie		32118	4 janvier 2023
	CQP	CQP Employé de vente du commerce alimentaire de détail		32117	4 janvier 2023
	CAP	Charcutier traiteur	3	538	1 ^{er} janvier 2024
	CAP	Employé de vente spécialisé option A : produits alimentaires	3	541	31 août 2021
	CAP	Employé de commerce multi-spécialités	3	684	31 août 2021
	MC5	Employé traiteur	3	958	1 ^{er} janvier 2024
	CAP	Pâtissier	3	5226	1 ^{er} janvier 2024
	CAP	Poissonnier	3	5227	1 ^{er} janvier 2024
	CAP	Boucher	3	6993	1 ^{er} janvier 2024
	BEP	Boucher charcutier	3	7135	1 ^{er} janvier 2024
	CAP	Boulangier	3	18704	1 ^{er} janvier 2024
	CAP	Primeur	3	28809	1 ^{er} janvier 2024
	CAP	Crémier Fromager	3	28799	1 ^{er} janvier 2024
	Titre RNCP	Employé commercial en magasin	3	8812	15 décembre 2021
	BEP	Métiers de la relation client et aux usagers	3	7604	1 ^{er} janvier 2024
	CTM	Préparateur, vendeur : option boucherie, option charcuterie-traiteur (CTM)	3	34311	18 novembre 2021
	Titre RNCP	Employé polyvalent du commerce et de la distribution	3	35010	14 octobre 2025
	BP	Charcutier traiteur	4	975	1 ^{er} janvier 2024
	Titre professionnel	Responsable de rayon	4	1893	15 février 2021
	Bac Pro	Boucher charcutier traiteur	4	7067	1 ^{er} janvier 2024
	Bac Pro	Boulangier pâtissier	4	7068	1 ^{er} janvier 2024
	Bac Pro	Poissonnier écailler traiteur	4	7069	1 ^{er} janvier 2024
	Bac Pro	BAC Pro - Commerce	4	759	31 août 2021
	Bac Pro	Accueil - Relation clients et usagers	4	9638	1 ^{er} janvier 2024
	Titre professionnel	Vendeur(se)-conseil en magasin	4	13620	25 janvier 2022
	Titre RNCP	Vendeur conseiller commercial	4	23932	21 décembre 2021
	BP	Boucher	4	26612	1 ^{er} janvier 2024
	Titre RNCP	Conseiller commercial	4	31005	31 juillet 2023
	Bac Pro	Métiers de l'accueil	4	32049	1 ^{er} janvier 2024
	Bac Pro	Métiers du commerce et de la vente / option A Animation et gestion de l'espace commercial	4	32208	1 ^{er} janvier 2024
174	Mise à jour (février 2025)				
	BTS	Diététique	5	1045	1 ^{er} janvier 2024
	DEUST	Alimentation nutrition	5	2871	1 ^{er} janvier 2024

Métiers	Sanction	Libellé	Niveau	Code RNCP	Date de fin de validité
Manager/responsable de magasin	CQP	CQP Manager d'unité commerciale du commerce alimentaire de détail		32120	4 janvier 2023
	Titre RNCP	Entrepreneur de petites entreprises	5	34324	18 novembre 2024
	Titre RNCP	Manager de rayon	5	34558	24 avril 2025
	Titre RNCP	Chargé(e) de clientèle	5	34809	23 juillet 2025
	BTS	Esthétique Cosmétique	5	20693	31 août 2014
	Titre RNCP	Responsable commercial et marketing	6	31923	17 décembre 2023
	Titre	Responsable du développement commercial	6	13596	18 décembre 2022
	Titre	Responsable du développement commercial	6	34703	29 juin 2022
	Titre	Responsable marketing et commercial	6	31900	18 décembre 2021
	Titre	Responsable marketing et commercial	6	18000	21 juillet 2022
	Titre RNCP	Responsable opérationnel de la distribution	6	19369	21 décembre 2021
	<i>(Exclu de l'extension par arr. 17 sept. 2021, JO 23 déc.) Titre</i>	<i>Responsable du développement de l'unité commerciale</i>	<i>6</i>	<i>26187</i>	<i>7 juin 2021</i>
	Titre	Responsable de la distribution	6	27365	18 décembre 2021
	Titre RNCP	Responsable du Marketing & du développement Commercial	6	35025	31 août 2025
	Titre	Responsable de centre de profit en distribution	6	29441	21 décembre 2021
	Licence Professionnelle	Commerce et distribution	6	29740	1 ^{er} janvier 2024
	Titre RNCP	Manager commerce Retail	6	34329	18 novembre 2022
	Licence Professionnelle	Commercialisation des produits alimentaires (fiche nationale)	6	30055	1 ^{er} janvier 2024
	Licence professionnelle	Métiers de la santé : nutrition, alimentation (fiche nationale)	6	30113	1 ^{er} janvier 2024
	Titre RNCP	Chargé(e) de projet en nutrition	6	26803	7 septembre 2021
	Titre RNCP	Manager du développement commercial	7	11541	4 octobre 2021
	Master	Marketing, vente	7	31501	1 ^{er} janvier 2024
	Titre	Manager dirigeant	7	30814	21 avril 2022
Merchandiser	Titre	Décorateur Merchandiser	5	23872	5 août 2022
Responsable Merchandiser	Titre	Responsable Visuel Merchandiser	6	34790	23 juillet 2023

Métiers	Sanction	Libellé	Niveau	Code RNCP	Date de fin de validité
UX Designer	Licence Professionnelle	Métiers du numérique : conception rédaction et réalisation web (fiche nationale)	6	29971	1 ^{er} janvier 2024
	(Exclu de l'extension par arr. 17 sept. 2021, JO 23 déc.) Titre RNCP	Concepteur de projets en design et arts graphiques Options : design graphique, design numérique, design d'espace, design produits, design de mode, illustration et animation	6	30719	24 mai 2021
	Titre RNCP	Concepteur designer graphique	6	31185	7 août 2022
	Titre RNCP	Développeur web	5	13595	18 décembre 2021
Data Analyst / Data Miner	Licence Professionnelle	Métiers du décisionnel et de la statistique (fiche nationale)	6	29969	1 ^{er} janvier 2024
	Titre ingénieur	Diplôme d'ingénieur de l'École Internationale des Sciences du Traitement de l'Information - Spécialité Génie Mathématique.	7	8987	1 ^{er} janvier 2024

Annexe II - À l'accord du 19 avril 2021 relatif à la formation professionnelle et à l'apprentissage dans la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237)

Guide du tuteur et du maître d'apprentissage

Convention Collective des métiers du Commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237)

La Loi n° 771-2018 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a profondément réformé le système de la formation professionnelle, impactant fortement les entreprises et les salariés des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé.

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives de la branche rappellent l'importance de la formation professionnelle qui constitue :

— Pour les salariés, un véritable levier d'accès à l'emploi et d'évolution professionnelle, tout en leur permettant d'être acteurs de leur parcours,

— Pour les entreprises, un moyen :

m De s'adapter aux mutations socio-économiques, technologiques, commerciales, sociétales et/ou environnementales impactant l'activité, les métiers et l'obsolescence des compétences,

m Et de rester attractives et compétitives.

Dans un contexte de profonds changements et de rapides évolutions des métiers, la Branche a souhaité adapter sa politique de formation aux nouvelles dispositions légales et surtout répondre aux besoins des salariés et des entreprises, en facilitant l'accès à la formation des salariés, notamment les moins qualifiés, et en répondant aux besoins en compétences des entreprises.

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives rappellent que l'alternance constitue un véritable levier d'insertion professionnelle pour les jeunes, les personnes éloignées de l'emploi ou en reconversion professionnelle car elle associe à la fois un enseignement théorique et pratique, en vue de se former à un métier et d'acquérir des compétences opérationnelles.

À cet effet, elles souhaitent poursuivre le développement de l'alternance pour faciliter l'accès à l'emploi et l'insertion professionnelle et permettre l'acquisition de qualifications professionnelles.

L'alternance peut être mise en œuvre dans le cadre :

— D'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation, deux dispositifs qui poursuivent le même objectif de formation, mais dotés de conditions d'application spécifiques, prévues aux articles 6 et 7 de l'accord du 19 avril 2021 relatif à la formation professionnelle et à l'alternance dans la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237),

— Ou de la Promotion ou Reconversion par l'Alternance (ProA), qui permet aux salariés, dans le cadre de projets co-construits avec l'entreprise, de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou

professionnelle par des actions de formation, dont les modalités sont prévues à l'article 8 de l'accord du 19 avril 2021 précité.

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives rappellent l'importance accordée à l'accompagnement des alternants par un tuteur pour les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation et d'une ProA, ou par un maître d'apprentissage pour les apprentis.

Le développement du tutorat participe de la qualité, de l'efficacité et de la réussite de la formation en alternance. Il est nécessaire tant pour l'accueil des jeunes dans l'entreprise au titre de l'insertion professionnelle que du transfert des compétences, notamment techniques.

Dans cet objectif, la Branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé souhaite renforcer cet accompagnement et favoriser la fonction tutorale, qu'elle s'inscrive dans le cadre de la professionnalisation, de l'apprentissage, ou de la promotion ou reconversion par l'alternance (ProA).

Afin d'accompagner le développement de l'alternance au sein des entreprises des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives ont décidé de mettre en place un guide destiné aux chefs d'entreprise, aux managers ainsi qu'aux tuteurs et aux maîtres d'apprentissage.

Le rôle du tuteur ou du maître d'apprentissage

La fonction tutorale a pour objet :

- D'accompagner les alternants dans l'élaboration et la mise en œuvre de leur projet professionnel,
- D'aider, d'informer et de guider les alternants qui participent à des actions de formation, dans le cadre soit de contrats d'apprentissage et de professionnalisation, soit de la promotion ou reconversion par l'alternance (ProA),
- De contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par les alternants, par la mise en œuvre d'une action de formation interne,
- De participer à l'évaluation des qualifications acquises par l'alternant dans le cadre du contrat d'apprentissage, de professionnalisation ou de la promotion ou reconversion par l'alternance (ProA).

Dans le cadre des actions préparatoires à un CQP de la branche professionnelle, la désignation d'un tuteur est obligatoire.

À ce titre, les salariés amenés à exercer cette mission continuent à bénéficier, au préalable, d'une formation spécifique dans les conditions prévues à l'article 9-3 de l'accord du 19 avril 2021 relatif à la formation professionnelle et à l'alternance.

NB : Afin d'accompagner les mesures mises en place par la branche, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives demandent aux entreprises :

- D'organiser les conditions nécessaires à l'exercice de la mission des tuteurs et des maîtres d'apprentissage conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur,
- De valoriser le rôle du tuteur et du maître d'apprentissage auprès des alternants et des autres salariés, notamment par la mise en place d'avantages sociaux, d'évolutions de carrière ou de toute autre disposition plus favorable.

Tuteur et maître d'apprentissage : les conditions

Pour faciliter le développement de la fonction tutorale, et valoriser la mission, tant pour les salariés tuteurs ou maîtres d'apprentissage, que pour les salariés accompagnés, les entreprises peuvent confier cette mission à des salariés volontaires qui justifient d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif visé par la professionnalisation, la ProA ou un CQP.

Le maître d'apprentissage doit remplir les conditions suivantes :

- Être titulaire d'un diplôme ou titre du même domaine professionnel et d'un niveau au moins équivalent à celui visé par l'apprenti et d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti,
- Ou justifier de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

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

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

La formation du tuteur

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives considèrent la formation des tuteurs et des maîtres d'apprentissage essentielle à l'accompagnement des alternants, à la qualité de la formation et au bon déroulement de ces contrats.

À ce titre, les employeurs veillent à la formation du tuteur et du maître d'apprentissage, afin que ces derniers puissent exercer correctement leur mission.

À cet effet, le tuteur ou le maître d'apprentissage doit avoir bénéficié, au préalable, d'une préparation et d'une formation spécifique, lorsqu'il exerce la mission pour la première fois ou qu'il n'a pas exercé cette mission pendant deux ans révolus.

En tout état de cause, chaque fois que le salarié tuteur ou maître d'apprentissage souhaite actualiser, entretenir ou compléter ses connaissances, il peut demander à bénéficier d'une formation à l'exercice de sa mission, notamment :

- En cas d'évolution des dispositions légales et réglementaires,
- En cas de révision des référentiels de diplômes, de titres, de certifications ou de CQP de la branche,
- En cas d'évolution dans les méthodes de travail et dans la stratégie de l'entreprise.

L'opérateur de compétences dont relève la branche assure la prise en charge de ces actions de préparation et de formation et peut proposer une aide à la mise en place d'un dispositif de tutorat, conformément aux décisions arrêtées en CPNEFP en application des dispositions légales et réglementaires.

Guide du tutorat

I- Tutorat et intégration

La première mission du tuteur ou du maître d'apprentissage consiste à faciliter l'intégration de la personne au sein de l'entreprise. Faire découvrir l'entreprise, les différents aspects du métier, le monde du travail pour un public jeune.

Cette intégration comprend 3 phases :

Phase 1 : Anticiper, Organiser

- Informations sur l'alternant(e)
- Quel est son parcours scolaire et professionnel ?
- Quelles sont les attentes de l'entreprise vis-à-vis de l'alternant(e) ?
- Quelle fonction lui est confiée ?
- Quel est le périmètre de ses interventions ?
- Informations sur l'organisme de formation
- Certification ou diplôme préparé,
- Programme et planning de la formation prévue,
- Supports, grilles de suivi et d'évaluation mises à disposition par l'organisme de formation,
- Coordonnées du référent au sein de l'organisme de formation.

Les démarches initiales

- Mes premières actions
- Avant l'arrivée de l'alternant(e) : je m'assure que la déclaration préalable à l'embauche est effectuée, que le contrat de travail est signé, que la fiche de poste (quand elle existe) a été remise, que le service de santé au travail est saisi (au plus tard le jour d'embauche) en vue d'organiser la visite d'information et de prévention du salarié.
- Le jour de l'arrivée de l'alternant(e) : je prévois un entretien d'accueil, en articulation avec l'entretien conduit par le manager.
- Les premières semaines, je favorise les temps d'échange en me rendant disponible.

Phase 2 : Accueillir

Faire connaissance grâce à une présentation mutuelle : présenter l'entreprise, le travail, l'organisation...

S'assurer des informations recueillies

- Informations sur l'alternant(e)
- Quel est son parcours scolaire et professionnel ?
- Quelles sont les attentes de l'entreprise vis-à-vis de l'alternant(e) ?
- Quelle fonction lui est confiée ?
- Quel est le périmètre de ses interventions ?

- Informations sur l'organisme de formation
- Certification ou diplôme préparé,
- Programme et planning de la formation prévue,
- Supports, grilles de suivi et d'évaluation mises à disposition par l'organisme de formation,
- Coordonnées du référent au sein de l'organisme de formation.
- Mon premier entretien avec l'alternant(e)

Je me présente.

J'explique le contenu de la mission de tutorat ou de maître d'apprentissage :

- les différentes activités (accueil clients, vente...), en m'appuyant sur la fiche de poste quand elle existe),
- le suivi du parcours,
- l'interface avec l'organisme de formation,
- la participation à l'évaluation,
- la facilitation des échanges avec les collègues,
- le rôle du tutorat par rapport au management...
- J'indique la durée de la mission de tutorat et le temps imparti à cette mission.
- Je présente l'organisation proposée pour le tutorat :
 - La fréquence des échanges et RDV,
 - Les principaux points d'étape,
 - Le planning de l'alternance (le cas échéant), etc.

Les éléments à préparer pour le premier jour en entreprise (en lien avec le management)

- Le poste de travail et le matériel sont prêts.
- Les documents de présentation du service et de l'entreprise sont à disposition : livret d'accueil, organigramme du service, plaquettes de présentation de l'entreprise (s'ils existent), etc.
- Le planning de la première période (semaine, quinzaine, mois...) est prêt.
- L'équipe est informée de l'arrivée de l'alternant(e).
- Une présentation de l'alternant(e) aux membres de l'équipe est programmée.

Les informations à communiquer lors de l'arrivée de l'alternant(e) (en lien avec la hiérarchie)

- L'organisation de l'entreprise : les différents services, les interlocuteurs à solliciter, leurs missions, les conditions accordées à l'alternant(e) (tickets restaurant, mutuelle, transports...),
- Les règles de fonctionnement de l'entreprise : l'organisation en vigueur, les plannings et les temps de travail, les missions de chaque membre de l'équipe, les modalités de circulation de l'information...
- Les procédures en vigueur et les outils en matière de qualité, d'hygiène, de sécurité,
- La vie dans l'entreprise : les modes de restauration disponibles, les déplacements, les règles de vie de l'entreprise.

Phase 3 : Accompagner

- Faciliter les rapports entre le nouvel arrivant et les autres salariés sur les lieux de travail
- Le ou la mettre en relation avec les acteurs susceptibles de favoriser son intégration
- Planifier des moments d'échanges afin de faire un point sur le chemin parcouru.
- Le tuteur ou le maître d'apprentissage favorise la mise en place de repères pour le nouvel arrivant afin que celui-ci s'approprie un environnement de travail structuré et sécurisant.

II- Tutorat et pédagogie

Le tutorat ne s'improvise pas. Un bon professionnel n'étant pas forcément pédagogue, le tuteur ou le maître d'apprentissage doit réfléchir aux méthodes qu'il va employer pour transférer ses compétences et se préparer à sa fonction de formateur.

État des lieux : les acquis de l'alternant(e) et les compétences à lui transmettre

- Je m'informe des compétences que l'alternant(e) devra maîtriser à la fin de la période de tutorat (référentiel de la certification visée).
- J'identifie, en lien avec l'alternant(e), les compétences maîtrisées (expérience professionnelle abordée et identifiée dans la fiche de recrutement) et les compétences à acquérir ou à renforcer.
- J'identifie les activités à confier à l'alternant(e) dans le cadre de la certification visée.

— Je planifie ces activités dans le temps en fonction de leur degré de complexité et j'identifie les ressources à mobiliser.

1- Exemple de fiche Définir les situations professionnelles d'apprentissage (Annexe 1)

Alternant(e) :

Période en entreprise : du ____/____/____ au ____/____/____

Activités confiées à l'alternant(e) :

.....

.....

.....

.....

.....

2- Exemple de fiche Définir les situations professionnelles d'apprentissage

Accueil des clients

Alternant(e) :

Période en entreprise : du ____/____/____ au ____/____/____

Activités confiées à l'alternant(e) :

Accueil des clients

Objectifs visés et moyens de les atteindre :

- Accueil physique : prendre en considération le client :
 - Avoir une tenue correspondant à la demande de l'entreprise
 - Saluer le client (appliquer la pratique de l'entreprise) ou lui faire signe (regard, geste) pour lui montrer qu'on l'a vu si l'on est déjà occupé
 - Limiter le temps d'attente en s'adaptant au flux des clients
- Accueil visuel : valoriser les présentations des produits et s'assurer de l'accès aux produits
- Entrer en contact avec le client en personnalisant son accueil dans le respect des consignes de l'entreprise
 - Avoir un vocabulaire et une posture adaptée
 - Personnaliser le contact en respectant les exigences de l'entreprise (phrase d'accueil, débit, tonalité...)

Points de vigilance à signaler :

Exemples : consignes de sécurité, sensibilisation aux précautions sanitaires,

Bilans intermédiaires : combien, quand, comment ?

Le prochain point d'étape aura lieu le ____/____/____

Personnes ressources à mobiliser :

M.....

Mme.....

J'effectue un suivi pour mesurer la progression de l'alternant(e)

1- Des points d'étape à prévoir

Régulièrement et en fin de période d'alternance, il est indispensable de dresser le bilan des apprentissages effectués et des acquis de l'alternant(e).

Le tableau qui suit permet de réaliser un suivi des acquis de l'alternant(e). Il est important de conserver ce tableau une fois renseigné.

Il sera utile :

- à l'alternant(e) pour mesurer ses progrès,
- au tuteur pour rendre compte des résultats de la mission qui lui a été confiée,
- au manager pour définir les suites à donner à cet accompagnement.

2- Une communication entre l'établissement de formation, l'entreprise et l'alternant(e)

— Avant le retour de l'alternant(e) en formation, le tuteur ou maître d'apprentissage reporte les activités générales et spécifiques effectuées sur la période en entreprise.

— Au retour de l'alternant(e) en entreprise, le tuteur ou maître d'apprentissage prend connaissance des thèmes abordés pendant la période de cours. L'objectif est de saisir aussi les opportunités et de pouvoir les mettre en œuvre dans l'entreprise.

3- Des bilans des compétences acquises et un bilan final

— Bilan des compétences acquises

J'effectue également un ou 2 bilans des compétences acquises selon la durée du contrat :

— à mi-parcours en cas de formation courte (6 mois),

— à la fin de chaque trimestre s'il s'agit d'un contrat de plus de 6 mois.

L'objectif est de prendre du recul au-delà du rythme de l'alternance et de :

— mesurer les compétences acquises pendant cette période,

— déterminer les axes de progrès à travailler,

— mettre en place des moyens pour atteindre les objectifs demandés.

— Bilan final

À la fin du contrat :

— j'effectue un bilan final avec l'ensemble des compétences acquises sur la durée du parcours, celles-ci pouvant être consolidées sur le passeport d'orientation, de formation et de compétences,

— je recueille les commentaires de l'alternant(e) sur son parcours d'apprentissage en entreprise et sur chacune des étapes (accueil et intégration, suivi du tutorat...),

— j'évoque avec l'alternant(e) ses projets ou perspectives.

Alternant(e) :

Commentaire de l'alternant(e) sur son parcours de formation en entreprise :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Commentaires de l'alternant(e) sur la mission tutorale (accueil, intégration, suivi, communication dans l'entreprise et avec l'organisme de formation...) :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Commentaires du tuteur sur le tutorat :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Projets ou perspectives de l'alternant(e) :

.....

.....

.....

.....

.....

Fiche Définir les situations professionnelles d'apprentissage

Alternant(e) :

Période en entreprise : du ____/____/____ au ____/____/____

Activités confiées à l'alternant(e) :

.....
.....
.....
.....

Objectifs visés et moyens de les atteindre :

.....
.....
.....
.....
.....
.....

Informations à donner : temps, qualité, contraintes à respecter, outils, procédures... :

.....
.....
.....
.....

Points de vigilance à signaler :

.....
.....
.....
.....

Bilans intermédiaires : combien, quand, comment ?

.....
.....
.....

Personnes ressources à mobiliser :

.....
.....

Guide du tutorat - Annexe 3

Fiche Suivi des périodes en entreprise et des période de formation en établissement de formation

Fiche Suivi des périodes en entreprise et des périodes de formation en établissement de formation

Alternant(e) :

Alternance du ____/____/____ au ____/____/____

Période entreprise

Activités réalisées :

.....

.....

.....

.....

.....

Observations :

.....

.....

.....

.....

Alternance du ____/____/____ au ____/____/____

Période centre de formation

Thèmes de formation abordés :

.....

.....

.....

.....

.....

Observations :

.....

.....

.....

.....

Guide du tutorat - Annexe 4

Fiche Évaluation des compétences acquises

Fiche Evaluation des compétences acquises

Alternant(e) :

Point d'étape à mi-parcours ou à la fin du 1^{er} trimestre : du ____/____/____ au ____/____/____

Activités confiées	Compétence visée	Acquis	Axes de progrès attendus	Objectif(s)	Moyens

	satisfaisant	moyen	insuffisant
Présentation générale			
Respect des règles, savoir-vivre, politesse			
Ponctualité			
Assiduité			
Sens de la communication			
Intégration dans l'équipe			
Acceptation des remarques			

Fiche Bilan final

Alternant(e) : _____

														Activités confiées
														Compétence visée
														Acquis
														Axes de progrès attendus

Alternant(e):

Commentaire de l'alternant(e) sur son parcours de formation en entreprise :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Commentaires de l'alternant(e) sur la mission tutorale (accueil, intégration, suivi, communication dans l'entreprise et avec l'organisme de formation...) :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Commentaires du tuteur sur le tutorat :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Projets ou perspectives de l'alternant(e) :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Signataires

Les partenaires sociaux

Saveurs Commerce 97 Bd Pereire - 75017 Paris	La Fédération CGT Commerce, Distribution et Services 263, rue de Paris - 93154 Montreuil Cedex
Confédération du Commerce de Proximité (2CP) 23 Rue des Lavandières Ste Opportune - 75001 Paris	La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et Activités Annexes (FO) 15 avenue Victor Hugo 92170 Vanves
La Fédération nationale des syndicats des commerçants des marchés de France (FNSCMF) 14 rue de Bretagne - 75003 Paris	

Certificat de qualification professionnelle (CQP)

Accord du 12 juillet 2021

[Étendu par arr. 4 févr. 2022, JO 10 févr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel de l'accord du 12 janvier 2021 relatif à la création de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Saveurs Commerce ;

FNSCMF ;

2CP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

CGT CSD.

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

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

— D'une part, à la création d'une convention collective des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237) pour les entreprises exerçant ces activités,

— Et, d'autre part, à la modification du champ d'application et de l'intitulé de la Convention Collective Nationale du Commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers qui devient la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé pour les entreprises et commerces d'alimentation générale, les supérettes, les supermarchés dont l'effectif est inférieur à 11 salariés et les commerces de produits biologiques à dominante alimentaire quel qu'en soit l'effectif.

Cette évolution est formalisée par un accord et un avenant conclus concomitamment le 12 janvier 2021.

Le commerce de détail alimentaire spécialisé se caractérise par des identités métiers fortes tournées vers la sélection en amont des produits, des savoir-faire et une expertise dans le conseil et la vente nécessitant un personnel qualifié.

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

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

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

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

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

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

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

- D'une part, continuer à adapter et développer les compétences et les qualifications des salariés en permettant à chacun d'acquérir les connaissances et compétences et de les actualiser tout au long de la vie professionnelle,

- Et d'autre part, accompagner la qualification et la requalification des demandeurs d'emploi pour répondre aux besoins de main d'œuvre qualifiée en favorisant leur insertion rapide et durable dans l'emploi.

En poursuivant dans la Branche le développement des certificats de qualification professionnelle (CQP) spécifiques aux métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la Branche souhaitent définir une politique ambitieuse de formation continue, adaptée aux besoins en compétences des entreprises, en adéquation avec les exigences de professionnalisation des publics tels que définis à l'article 4-1 du présent accord et favorisant l'accès de l'ensemble des salariés à la formation professionnelle.

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

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

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

- m** CQP Vendeur-Conseil en Crèmerie-Fromagerie,

- m** CQP Vendeur-Conseil Primeur,

- m** CQP Vendeur-Conseil Caviste.

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

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

- m** Soit par la création de nouveaux CQP, notamment le CQP Vendeur-Conseil en Épicerie fine,

- m** Soit par la rénovation des CQP existants.

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

- 3** D'une part, de définir un calendrier de ces travaux,

- 3** D'autre part, de débiter l'adaptation du CQP Vendeur-Conseil Primeur à l'évolution et à la spécialisation du métier de Primeur dans les entreprises du commerce de détail alimentaire spécialisé.

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

- La dénomination «CQP Vendeur-Conseil primeur» tel qu'il est enregistré au RNCP à la date de signature du présent avenant, sera modifiée comme suit : CQP Vendeur-Conseil en Fruits et légumes dans les commerces de proximité.

- Le référentiel du CQP Vendeur-Conseil en Fruits et légumes dans les commerces de proximité sera organisé comme suit :

- m** Un référentiel d'activités et de compétences de Vendeur-Conseil en Fruits et légumes ainsi qu'un référentiel de certification organisés en blocs de compétences communs pour les deux branches (IDCC 3237 et IDCC 1505),

- m** Une ou plusieurs spécialisations, organisées en blocs de compétences spécifiques et optionnels, adaptées au métier de Primeur dans les commerces de détail alimentaire spécialisé.

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

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) de la Branche des

métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé est certificatrice des CQP visés dans le présent accord et ses avenants actuels et futurs.

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

Article 1

Définition et objet

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

() La CPNEFP s'entend des membres qui la composent à savoir les représentants des organisations professionnelles et des organisations syndicales de salariés représentatives dans la Branche, dûment mandatés pour y siéger et délibérer.*

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

() La CPNEFP s'entend des membres qui la composent à savoir les représentants des organisations professionnelles et des organisations syndicales de salariés représentatives dans la Branche, dûment mandatés pour y siéger et délibérer.*

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

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

Il repose sur :

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

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

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

Les modalités de mise en œuvre sont décrites dans un cahier des charges établi paritairement en CPNEFP^{*}. Celui-ci est disponible auprès de l'autorité délivrant les CQP par délégation de la CPNEFP

() La CPNEFP s'entend des membres qui la composent à savoir les représentants des organisations professionnelles et des organisations syndicales de salariés représentatives dans la Branche, dûment mandatés pour y siéger et délibérer.*

^{*} : l'Association du Développement du Dialogue Social (A.D.D.S.).

() La CPNEFP s'entend des membres qui la composent à savoir les représentants des organisations professionnelles et des organisations syndicales de salariés représentatives dans la Branche, dûment mandatés pour y siéger et délibérer.*

Article 2

Principes généraux

Article 2-1

Philosophie du dispositif et priorités de la Branche

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

- Développer l'attractivité des métiers existants dans la Branche,
- Sécuriser les parcours en professionnalisant les salariés et les nouveaux arrivants, au sein de la Branche et en développant la reconnaissance métier,
- Offrir des trajectoires professionnelles aux salariés en place dans les entreprises,
- Favoriser et accompagner la création et la reprise d'entreprises des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé,
- Répondre aux attentes du consommateur en développant une offre de service client adaptée,
- Répondre aux évolutions de l'appareil commercial.

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

- Répondre au besoin d'actualisation des formations préparant aux CQP de la Branche et des certifications, au travers de référentiels adaptés,
- Traduire par lesdits référentiels l'évolution professionnelle au sein des métiers de la Branche et accompagner les

parcours de formation,

- Garantir la cohérence des formations pour répondre aux besoins des entreprises et aux projets des salariés,
- Préciser le rôle essentiel des tuteurs dans la capitalisation et la transmission des compétences dans les entreprises et la Branche.

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

Le CQP est composé :

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

Article 2-2

Objectif des certificats de qualification professionnelle

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

La CPNEFP* est souveraine dans les orientations stratégiques de mise en œuvre et dans la délivrance des CQP.

() La CPNEFP s'entend des membres qui la composent à savoir les représentants des organisations professionnelles et des organisations syndicales de salariés représentatives dans la Branche, dûment mandatés pour y siéger et délibérer.*

Les organisations professionnelles proposent à la CPNEFP la création d'un CQP dans le contexte des métiers relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

La CPNEFP* examine l'opportunité de cette création.

() La CPNEFP s'entend des membres qui la composent à savoir les représentants des organisations professionnelles et des organisations syndicales de salariés représentatives dans la Branche, dûment mandatés pour y siéger et délibérer.*

Chaque CQP est créé par un avenant spécifique.

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

Au terme de cette période, le CQP est :

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

() La CPNEFP s'entend des membres qui la composent à savoir les représentants des organisations professionnelles et des organisations syndicales de salariés représentatives dans la Branche, dûment mandatés pour y siéger et délibérer.*

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

Article 2-3

Enregistrement au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP)

Tout CQP créé est enregistré au RNCP.

Cet enregistrement a pour objectifs de permettre :

- Une véritable reconnaissance des qualifications des salariés,
- Le développement de l'attractivité des CQP de la Branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé auprès du public,
- Ainsi que l'accès à un panel élargi de financements pour les actions de formation préparant à ces CQP.

Article 3

Parcours de formation individualisé

Les Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) sont accessibles par blocs de compétences.

Le contenu de la formation présenté sous la forme de référentiels de formation est de la compétence exclusive de la Branche Professionnelle.

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

L'individualisation du parcours de formation permet d'adapter la formation aux typologies des entreprises et des sala-

riés de la Branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé.

Ces blocs de compétences ont pour objectifs :

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

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

La CPNEFP* délègue à l'Association du Développement du Dialogue Social (A.D.D.S.) la coordination et la mise en application des référentiels de formation dans le cadre du suivi des Organismes de Formation habilités.

() La CPNEFP s'entend des membres qui la composent à savoir les représentants des organisations professionnelles et des organisations syndicales de salariés représentatives dans la Branche, dûment mandatés pour y siéger et délibérer.*

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

Article 4-1 **Public concerné**

Les CQP sont délivrés par la CPNEFP* aux personnes suivantes :

() La CPNEFP s'entend des membres qui la composent à savoir les représentants des organisations professionnelles et des organisations syndicales de salariés représentatives dans la Branche, dûment mandatés pour y siéger et délibérer.*

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

Article 4-2 **Organismes habilités**

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

() La CPNEFP s'entend des membres qui la composent à savoir les représentants des organisations professionnelles et des organisations syndicales de salariés représentatives dans la Branche, dûment mandatés pour y siéger et délibérer.*

La demande est formalisée par un dossier d'habilitation adressé à l'Association du Développement du Dialogue Social (A.D.D.S.), qui procède à son instruction.

L'Association du Développement du Dialogue Social (A.D.D.S.) présente à la CPNEFP les dossiers des organismes remplissant les conditions optimales de mise en place et de pérennisation des formations préparant aux CQP de la Branche.

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la Branche confient à l'Association du Développement du Dialogue Social (A.D.D.S.) la vérification de la mise en œuvre des préconisations de la CPNEFP* quant au contenu de la formation préparant au CQP de la Branche par les organismes de formation habilités.

() La CPNEFP s'entend des membres qui la composent à savoir les représentants des organisations professionnelles et des organisations syndicales de salariés représentatives dans la Branche, dûment mandatés pour y siéger et délibérer.*

La CPNEFP* peut décider du retrait de l'habilitation, notamment dans les cas suivants :

() La CPNEFP s'entend des membres qui la composent à savoir les représentants des organisations professionnelles et des organisations syndicales de salariés représentatives dans la Branche, dûment mandatés pour y siéger et délibérer.*

- Non-respect de la convention d'habilitation,
- Modification de la situation juridique et/ou économique de l'organisme de formation.

Article 4-3 **Modalités d'évaluation et d'attribution**

Article 4-3-1 **Évaluation**

La CPNEFP* délègue l'évaluation à une Commission d'évaluation (ou Jury).

() La CPNEFP s'entend des membres qui la composent à savoir les représentants des organisations professionnelles et des organisations syndicales de salariés représentatives dans la Branche, dûment mandatés pour y siéger et délibérer.*

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

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

Article 4-3-2 **Modalités d'attribution**

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

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

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

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

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

() La CPNEFP s'entend des membres qui la composent à savoir les représentants des organisations professionnelles et des organisations syndicales de salariés représentatives dans la Branche, dûment mandatés pour y siéger et délibérer.*

Les décisions de la CPNEFP* sont communiquées par l'Association du Développement du Dialogue Social (A.D.D.S.) à l'organisme de formation ayant présenté les candidats au CQP.

() La CPNEFP s'entend des membres qui la composent à savoir les représentants des organisations professionnelles et des organisations syndicales de salariés représentatives dans la Branche, dûment mandatés pour y siéger et délibérer.*

Article 4-4 **Recours**

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

() La CPNEFP s'entend des membres qui la composent à savoir les représentants des organisations professionnelles et des organisations syndicales de salariés représentatives dans la Branche, dûment mandatés pour y siéger et délibérer.*

La CPNEFP procède au réexamen du dossier du candidat.

Elle reste souveraine dans sa décision.

Article 4-5 **Classification**

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

Ce délai de 6 mois court à compter de la date de délivrance du CQP par la CPNEFP*.

() La CPNEFP s'entend des membres qui la composent à savoir les représentants des organisations professionnelles et des organisations syndicales de salariés représentatives dans la Branche, dûment mandatés pour y siéger et délibérer.*

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

Article 5 **Modalités d'accès aux CQP**

Article 5-1 **Modalités d'accès par la voie de la formation**

Les CQP de la Branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé sont accessibles par les voies prévues notamment par la Formation Professionnelle Continue et selon les modalités définies par les dispositions conventionnelles spécifiques, les dispositions légales et réglementaires.

Article 5-2 **Modalités d'accès par la voie de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)**

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

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la Branche confient à l'Association du Développement du Dialogue Social (A.D.D.S.) l'instruction des dossiers de VAE.

Dans le cadre d'une démarche d'accès à un CQP de la Branche, le candidat à la VAE doit se présenter aux épreuves

de certification prévues par l'avenant créant le CQP, conformément aux modalités définies par la Branche.

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

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

Article 6

Tutorat du salarié en CQP

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 7

Actions de formation en situation de travail (AFEST)

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

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

Article 7-1

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

Pour ce faire, les formateurs internes doivent :

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

Les formateurs internes ont pour mission de :

- Participer à la coordination de l'action CQP menée par une entreprise,
- Mettre en œuvre les parcours de formation,
- Organiser et animer les formations permettant aux candidats d'obtenir leur CQP,

— Faire un bilan des entrées et sorties des candidats au CQP.

Article 7-2

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

Pour ce faire, ils doivent disposer des prérequis suivants :

— Être formé par un des prestataires de formation habilités en CPNEFP* pour assurer ses missions,

() La CPNEFP s'entend des membres qui la composent à savoir les représentants des organisations professionnelles et des organisations syndicales de salariés représentatives dans la Branche, dûment mandatés pour y siéger et délibérer.*

— Être légitime pour réaliser le repérage des compétences, c'est-à-dire :

m Avoir une bonne connaissance du candidat et de ses réalisations professionnelles,

m Avoir une appréhension précise des compétences techniques du métier visé par le CQP.

— Avoir des compétences en conduite d'entretien.

L'évaluateur interne a pour missions de :

— Repérer les compétences du candidat en amont du parcours de formation et lui présenter la démarche CQP et le référentiel CQP,

— Accompagner les candidats tout au long du parcours de formation (motivation, réassurance, aide, suivi...) et faire un point régulier avec le prestataire de formation habilité,

— Former les candidats sur son champ d'expertise :

m Il participe au développement des savoir-faire des candidats en fonction de ses champs de compétences,

m Il transmet au candidat les règles, les normes et la culture de l'entreprise.

— Évaluer les compétences des candidats en situation professionnelle,

— Préparer les éléments nécessaires à la commission d'évaluation. À cet effet :

m Il rassemble en amont de cette Commission les différents éléments permettant d'apprécier et de motiver l'évaluation des compétences professionnelles du candidat,

m Il se rend disponible (physiquement ou par téléphone) pour répondre aux questions de la commission d'évaluation pour motiver son évaluation finale.

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

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

Article 8

Dispositifs spécifiques de prise en charge

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

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

Elle valide sa mise en œuvre dans le cadre de la Section Paritaire Professionnelle (SPP) de la Branche.

Article 9

Champ d'application de l'accord

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

Article 10

Entreprises de moins de cinquante salariés

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

Article 11

Mise en œuvre et gestion de l'accord

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

Elles désignent l'Association du Développement du Dialogue Social (A.D.D.S.) pour sa mise en œuvre et sa gestion.

Dans ce cadre, l'Association du Développement du Dialogue Social (A.D.D.S.) est chargée :

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

Article 12

Bilan annuel et suivi de l'accord

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

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

() La CPNEFP s'entend des membres qui la composent à savoir les représentants des organisations professionnelles et des organisations syndicales de salariés représentatives dans la Branche, dûment mandatés pour y siéger et délibérer.*

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

La CPNEFP* peut décider de réviser les CQP.

() La CPNEFP s'entend des membres qui la composent à savoir les représentants des organisations professionnelles et des organisations syndicales de salariés représentatives dans la Branche, dûment mandatés pour y siéger et délibérer.*

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

Article 13

Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du Code du travail, il entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel de l'accord du 12 janvier 2021 relatif à la création de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

Article 14

Publicité et formalités de dépôt

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

Après avoir été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé, il est déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du Code du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 15

Extension

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

Article 16

Révision et dénonciation

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

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

Article 17

Adhésion

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement peuvent adhérer au présent accord ultérieurement.

Cette adhésion est valable à partir du jour qui suit celui de la notification de l'adhésion aux signataires de la présente convention et du dépôt à la Direction Générale du Travail, conformément aux dispositions réglementaires prévues par les articles D. 2231-1 et suivants du code du travail.

CQP Vendeur conseil en crèmerie-fromagerie

Avenant n° 1 du 12 juillet 2021

[Étendu par arr. 4 févr. 2022, JO 10 févr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel de l'accord du 12 janvier 2021 relatif à la création de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Saveurs Commerce ;
FNSCMF ;
2CP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;
FS CFDT ;
CGT CSD ;
CFE CGC AGRO.

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

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

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

- CQP Vendeur-Conseil en Crèmerie-Fromagerie,
- CQP Vendeur-Conseil Primeur,
- CQP Vendeur-Conseil Caviste.

Le vendeur conseil en crèmerie-fromagerie

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

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

Le Vendeur-Conseil en Crèmerie-Fromagerie est un professionnel reconnu pour ses compétences face à une clientèle exigeante. Il tisse, au quotidien, une relation de confiance avec celle-ci.

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

Article 1

Description de la qualification

1.1

Métiers en lien avec la qualification

Vendeur-Conseil en Crèmerie-Fromagerie, vendeur-conseil crémier-fromager

1.2

Missions principales

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

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

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

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

1.3

Lieu de travail

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

1.4

Situation hiérarchique

Le Vendeur-Conseil en Crèmerie-Fromagerie travaille sous la responsabilité de son(sa) supérieur(e) hiérarchique (chef(fe) d'entreprise, manager d'unité commerciale, responsable de point de vente, responsable de rayon ...).

1.5

Classification

Niveau E5 de la grille de classification de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237), selon les modalités définies à l'article 4-5 de l'accord du 12 juillet 2021 relatif aux certificats de qualification professionnelle dans la Branche.

Article 2

Modalités de la certification

La certification est délivrée par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) de la Branche, selon les dispositions prévues dans l'accord du 12 juillet 2021 relatif aux certificats de qualification professionnelle dans la Branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

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

2.1

Composition de la commission d'évaluation du CQP (Jury)

La commission d'évaluation est composée comme suit de :

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

2.2

Les épreuves de certification du CQP

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

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

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

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

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

- Entretien avec les membres de la commission d'évaluation (5 min) :

m Bilan de la mise en situation reconstituée

m Bilan de l'activité de conseil aux clients que réalise le candidat sur les produits laitiers et les fromages

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

• Réalisation par le candidat d'une synthèse écrite de son activité avec recueil de preuves détaillant :

m La mise en valeur des produits laitiers et des fromages

m La vérification du bon état marchand de l'espace de vente

m Les animations mises en œuvre par le candidat

• Mise en situation reconstituée :

m Préparation spécifique (réalisation de plateau):

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

• Entretien avec les membres de la commission d'évaluation (20 min) :

m Bilan de la mise en situation

m Bilan de l'activité de présentation des produits laitiers et des fromages dans l'espace de vente par le candidat, à partir du dossier remis par le candidat.

m Questions concernant les risques QHSE et l'application des règles QHSE dans l'espace de vente

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

• Mise en situation reconstituée de vente à un client ainsi qu'une prise de commande en présence de la commission d'évaluation

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

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

• Entretien avec les membres de la commission d'évaluation (5 min) :

m Bilan de la mise en situation

m Bilan des activités de vente et de prise de commandes réalisées par le candidat.

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

• Entretien avec les membres de la commission d'évaluation (15 min) :

m Bilan de l'activité de réception, de stockage et d'approvisionnement des produits laitiers et des fromages que réalise le candidat

m Questionnement sur les soins d'affinage réalisés par le candidat

m Questionnement sur les risques QHSE et l'application des règles QHSE par le candidat lors de la réception, le stockage et l'approvisionnement des produits laitiers et des fromages.

2.3

Les outils d'évaluation

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

2.4

L'évaluation dans le cadre de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

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

— Le dossier de VAE,

— L'entretien avec la commission d'évaluation (jury).

2.5

Déroulement de la délibération

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

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

Les avis émis par la Commission d'évaluation sont transmis par un représentant de la Branche à la CPNEFP qui statue selon les modalités prévues à l'article 4-3 de l'accord du 12 juillet 2021 relatif aux CQP de la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé.

Article 3

Référentiel de compétences du CQP vendeur-conseil en crèmerie-fromagerie

3.1

Référentiel de compétences

Le référentiel de compétences est organisé en 4 blocs de compétences repris en annexe du présent avenant.

3.2

Périodes pratiques en entreprise

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

Article 4

Champ d'application de l'avenant

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

Article 5

Entreprises de moins de cinquante salariés

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

Article 6

Mise en œuvre et gestion de l'avenant

Conformément à l'article 11 de l'accord du 12 juillet 2021 relatif aux CQP dans la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la Branche désignent l'Association du Développement du Dialogue Social (A.D.D.S.) pour la mise en œuvre et la gestion du CQP Vendeur-Conseil en Crèmerie-Fromagerie.

Dans ce cadre, l'Association du Développement du Dialogue Social (A.D.D.S.) est chargée :

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

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

Article 7

Bilan annuel et suivi de l'avenant

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

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

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

La CPNEFP peut décider de réviser ce CQP.

En outre, dans le cadre de ce suivi, en cas d'évolution des dispositions légales et/ou réglementaires nécessitant des modifications ou des aménagements du présent avenant, les organisations professionnelles et les organisations syn-

dicales de salariés représentatives au sein de la Branche conviennent de se réunir rapidement, en CPPNI, afin d'examiner toute modification utile, à la mise en conformité du texte.

Article 8 **Durée et entrée en vigueur**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du Code du travail, il entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel de l'accord du 12 janvier 2021 relatif à la création de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

Article 9 **Publicité et formalités de dépôt**

Le présent avenant est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires. Après avoir été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé, il est déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du Code du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 10 **Extension**

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

Article 11 **Révision et dénonciation**

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

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

Article 12 **Adhésion**

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement peuvent adhérer au présent avenant ultérieurement.

Cette adhésion est valable à partir du jour qui suit celui de la notification de l'adhésion aux signataires du présent avenant et du dépôt à la Direction Générale du Travail, conformément aux dispositions réglementaires prévues par les articles D. 2231-1 et suivants du code du travail.

Annexe

À l'avenant n° 1 du 12 juillet 2021 relatif au certificat de qualification professionnelle (CQP) vendeur-conseil en crèmerie-fromagerie dans la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237)

CQP Vendeur(euse) conseil : Crémier-Fromager

Référentiels d'activités, de compétences et de certification

Description de la qualification

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

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

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

de la politique commerciale de l'entreprise.

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

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

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

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

- Les clients particuliers et professionnels
- Les fournisseurs de l'entreprise
- Les salariés de l'entreprise

Les principales situations professionnelles rencontrées sont les suivantes :

- Vente et conseil aux clients
- Mise en valeur des produits laitiers et étiquetage
- Préparation de plateaux
- Réception et gestion des stocks

Exemples d'appellations du métier

Vendeur(euse) - crémier fromager

Référentiel d'activités

Vente et relations clients

- Accueil des clients
- Conseil et information des clients sur les produits laitiers et les fromages
- Vente
- Encaissement

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

- Installation et mise en valeur des produits laitiers et des fromages
- Découpe, emballage et étiquetage des fromages
- Réalisation et contrôle de l'étiquetage, des mentions obligatoires
- Contrôle de la qualité et de la bonne présentation des produits
- Réassort
- Application des règles QHSE¹

¹ *Qualité, Hygiène, Sécurité, Environnement*

Préparation des produits laitiers et des fromages

- Préparation de commandes particulières pour les clients (plateaux de fromages, découpe de fromages pour apéritif ...)
- Application des règles de sécurité alimentaire

Réception et gestion des stocks

- Réception des produits laitiers et des fromages
- Contrôle de conformité des bons de livraison
- Mise en stock des produits laitiers et des fromages
- Contrôle des conditions de stockage
- Application des règles QHSE

Référentiel de compétences

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

3 Sélectionner les produits correspondant aux besoins du client (variétés, régions, origines, types d'utilisation, conservation, ...)

3 Valoriser les qualités des produits

3 Expliquer les différents labels, mentions et appellations d'origine

3 Expliquer au client la provenance d'un produit, le mode de production, le temps d'affinage, la dégustation et les durées et les modes de conservation, afin de prévenir le gaspillage alimentaire²

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

3 Justifier et argumenter la valeur et la gamme des produits

3 Conseiller le client sur les associations et accords (par exemple accord vins et fromages)

3 Expliquer les différents types de mise en œuvre ou de préparation possibles des produits vendus

3 Identifier les avantages concurrentiels des produits commercialisés par rapport aux produits proposés par les concurrents proches

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

3 Réaliser une présentation attractive des produits laitiers et des fromages : théâtralisation de la présentation

3 Mettre en œuvre des animations de vente adaptées

3 Réaliser la découpe et l'emballage des produits laitiers et des fromages dans le respect du guide des Bonnes Pratiques d'hygiène

3 Réaliser une présentation adaptée des produits pour une dégustation, les commandes spéciales (réalisation de plateaux, de buffets) et la mise en rayon (plateaux, barquettes ...)

3 Réaliser l'étiquetage des produits et la présentation d'offres dans le respect de la réglementation commerciale au sein de l'espace de vente

3 Apprécier le bon état marchand de l'espace de vente tout au long de la journée (état des produits, aspect, propreté, hygiène, ...)

3 Mettre en œuvre les actions correctives (réassort, enlèvement des produits ayant subi des altérations, transformation, nettoyage, ...) afin de prévenir le gaspillage alimentaire

3 Mettre à jour les supports de communication de l'entreprise (tableaux, affichage dans l'espace de vente, site marchand, réseaux sociaux ...)

3 Identifier les risques QHSE liés à son activité

3 Identifier et mettre en œuvre les règles et consignes QHSE relatives à la manipulation des produits et à leur préparation (conservation, affinage, DLC/DLUO/DDM³, protection des produits dans l'espace de vente, maintien de la chaîne du froid, nettoyage des matériels utilisés ...)

³ *DLC/DLUO/DDM : Date Limite de Consommation / Date limite d'utilisation optimale / Date de Durabilité Minimale*

3 Réaliser le contrôle, le nettoyage et l'entretien des matériels, meubles et rayons en appliquant les règles QHSE et consignes en vigueur dans l'entreprise

3 S'organiser pour réaliser toutes les activités nécessaires à son poste selon les consignes

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

3 Accueillir le client et identifier ses besoins

3 Construire une relation client

3 Gérer plusieurs situations de relation client simultanées

3 Argumenter les propositions apportées au client

3 Répondre aux objections du client

3 Prendre les commandes des clients (traitement des commandes dans le point de vente, sur le site marchand...)

3 Évaluer la faisabilité de la commande

3 Estimer le coût de la commande pour des produits courants

3 Réaliser la vente

3 Réaliser une vente de produit de substitution

3 Réaliser une vente additionnelle

3 Proposer et apporter des services adaptés aux attentes du client (préparations spéciales, dégustation, emballage cadeau, livraison, ...)

3 Conclure l'échange par un acte de fidélisation du client

3 Identifier la satisfaction client et les actions correctives à mettre en place

3 Apporter les informations appropriées en cas de retour produit ou de retrait du produit

3 Recueillir et traiter les réclamations éventuelles des clients

3 Réaliser les encaissements et les rendus-monnaie avec exactitude quels que soient les éléments perturbant l'attention (clients pressés, nombreux clients présents simultanément en caisse, ...)

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

3 Réaliser la réception des produits laitiers et des fromages en respectant les consignes en vigueur dans l'entreprise

3 Réaliser le stockage des produits laitiers et des fromages en fonction de la nature des produits, du mode de conservation et de la rotation des stocks

3 Réaliser des soins d'affinage

3 Réaliser, en collaboration avec les membres de l'équipe, des inventaires réguliers et rechercher les causes des écarts

3 Vérifier la traçabilité des produits

3 Identifier les risques QHSE liés à l'activité de réception et de stockage des produits

3 Identifier et mettre en œuvre les règles QHSE et consignes relatives au stockage des produits et à leur manipulation

3 Réaliser le contrôle, le nettoyage et l'entretien des zones de stockage en appliquant les règles QHSE, les consignes en vigueur dans l'entreprise et la réglementation

3 Mettre en œuvre des actions de prévention du gaspillage alimentaire

3 Traiter et orienter les invendus en fonction des consignes de l'entreprise et des règles de respect de l'environnement

Référentiel de certification

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

Proposition de modalités d'évaluation :

- QCM sur les produits laitiers et les fromages (40 questions)

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

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

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

- Entretien avec les membres de la commission d'évaluation (5 min) :

- m Bilan de la mise en situation reconstituée

- m Bilan de l'activité de conseil aux clients que réalise le candidat sur les produits laitiers et les fromages

Éléments de compétences	Critères d'évaluation Qu'est-ce qui permet de dire que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?
Sélectionner les produits correspondant aux besoins du client (variétés, régions, origines, types d'utilisation, conservation, ...)	<ul style="list-style-type: none">• Le choix des produits est adapté à la demande du client
Valoriser les qualités des produits	<ul style="list-style-type: none">• Les qualités des produits laitiers et fromages sont expliquées, une dégustation est proposée• Les produits présentés sont adaptés au goût du client
Expliquer les différents labels, mentions et appellations d'origine	<ul style="list-style-type: none">• Les différents labels, mentions et appellations d'origines sont expliqués sans erreur
Expliquer au client la provenance d'un produit, le mode de production, le temps d'affinage, la dégustation et les durées et les modes de conservation, afin de prévenir le gaspillage alimentaire	<ul style="list-style-type: none">• La provenance du produit, le mode de production et le temps d'affinage sont expliqués sans erreur• Un conseil sur les durées et modes de conservation et de dégustation est apporté
Justifier et argumenter la valeur et la gamme des produits	<ul style="list-style-type: none">• L'argumentation est adaptée aux besoins et attentes du client et à la stratégie commerciale de l'entreprise
Conseiller le client sur les associations et accords (par exemple accord vins et fromages)	<ul style="list-style-type: none">• Les associations et les accords possibles avec les produits laitiers et les fromages choisis sont expliqués et adaptés aux goûts du client
Expliquer les différents types de mise en œuvre ou de préparation possibles des produits vendus	<ul style="list-style-type: none">• Un conseil concernant les produits, leur préparation possible, est apporté et est adapté au client• Les conseils sont exacts et le vocabulaire employé est adapté
Identifier les avantages concurrentiels des produits commercialisés par rapport aux produits proposés par les concurrents proches	<ul style="list-style-type: none">• Les avantages des produits sont présentés au client sans dévaloriser les produits de la concurrence

Bloc de compétences 2 : Mise en valeur des produits laitiers et des fromages et vérification du bon état marchand

de l'espace de vente

Proposition de modalités d'évaluation :

- Réalisation par le candidat d'une synthèse écrite de son activité avec recueil de preuves détaillant :

- m La mise en valeur des produits laitiers et des fromages
- m La vérification du bon état marchand de l'espace de vente
- m Les animations mises en œuvre par le candidat

- Mise en situation reconstituée :

m Préparation spécifique (réalisation de plateau):

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

- Entretien avec les membres de la commission d'évaluation (20 min) :

- m Bilan de la mise en situation
- m Bilan de l'activité de présentation des produits laitiers et des fromages dans l'espace de vente par le candidat, à partir du dossier remis par le candidat.
- m Questions concernant les risques QHSE et l'application des règles QHSE dans l'espace de vente

Eléments de compétences	Critères d'évaluation Qu'est-ce qui permet de dire que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?
Concevoir et réaliser une présentation attractive des produits laitiers et des fromages : théâtralisation de la présentation	<ul style="list-style-type: none">• Les produits laitiers et les fromages sont présentés dans les vitrines afin d'être visibles par le client• Les présentations des produits laitiers et des fromages sont esthétiques<ul style="list-style-type: none">• L'aspect des produits est contrôlé• La présentation des produits respecte les pratiques de l'entreprise• Le choix de la présentation est expliqué et justifié (esthétisme, thématique ...)
Mettre en œuvre des animations de vente adaptées	<ul style="list-style-type: none">• Les animations réalisées sont pertinentes au regard des objectifs commerciaux de l'entreprise et de la saison<ul style="list-style-type: none">• Les échanges avec le client sont appropriés• Les offres sont mises en valeur et présentées sur des supports appropriés (tableaux, communications digitales ...)
Réaliser la découpe des produits laitiers et des fromages dans le respect des règles d'hygiène et de sécurité alimentaire	<ul style="list-style-type: none">• Les produits laitiers et les fromages sont préparés, découpés et emballés dans le respect des règles d'hygiène et de sécurité alimentaire et dans le respect de la qualité des produits• Ils sont présentés dans le conditionnement adapté et esthétique si nécessaire• Les outils et matériels utilisés sont entretenus et contrôlés
Réaliser une présentation adaptée des produits pour les commandes spéciales (réalisation de plateaux, de buffets et la mise en rayon (plateaux, barquettes ...))	<ul style="list-style-type: none">• Le choix des supports de présentation est adapté aux produits et à leur destination (en vitrine, en plateaux, chez le client ...)• La réalisation est esthétique et valorisante
Réaliser l'étiquetage des produits et la présentation d'offres dans le respect de la réglementation commerciale au sein de l'espace de vente	<ul style="list-style-type: none">• L'étiquetage des produits est réalisé sans erreur dans le respect de la réglementation• Les éléments composant l'étiquetage sont identifiés (désignation, prix d'achat, marge commerciale, coefficient multiplicateur ...)
Apprécier le bon état marchand de l'espace de vente tout au long de la journée (état des produits, aspect, propreté, hygiène, ...)	<ul style="list-style-type: none">• L'aspect et la présence des produits sont contrôlés régulièrement• L'état, l'aspect et la propreté des rayons sont vérifiés régulièrement
Mettre en œuvre les actions correctives (réassort, enlèvement des produits ayant subi des altérations, transformation, nettoyage, ...) afin d'éviter le gaspillage alimentaire	<ul style="list-style-type: none">• Toute anomalie est identifiée et les mesures correctives sont réalisées• Les produits non conformes ou altérés sont retirés et placés dans les zones appropriées ou transformés• Les consignes en vigueur dans l'entreprise sont respectées
Mettre à jour les supports de communication de l'entreprise (tableaux, affichage dans l'espace de vente, site marchand, réseaux sociaux ...)	<ul style="list-style-type: none">• Les supports de communication sont vérifiés régulièrement• Les modifications réalisées sont conformes aux consignes du (de la responsable)• Les informations sont conformes à la réglementation en vigueur
Identifier les risques QHSE liés à son activité	<ul style="list-style-type: none">• Les risques sont clairement identifiés et expliqués

Eléments de compétences	Critères d'évaluation Qu'est-ce qui permet de dire que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?
Identifier et mettre en œuvre les règles et consignes QHSE relatives à la manipulation des produits et à leur préparation (conservation (affinage, DLC/DLUO/DDM), protection des produits dans l'espace de vente, maintien de la chaîne du froid, nettoyage des matériels utilisés ...)	<ul style="list-style-type: none"> • L'ensemble des règles QHSE et consignes sont identifiées et expliquées • L'ensemble des règles QHSE sont mises en œuvre sans erreur • Toute anomalie est identifiée • Les mesures préventives et correctives appropriées sont réalisées (alerte ...)
Réaliser le contrôle, le nettoyage et l'entretien des matériels, meubles et rayons en appliquant les règles QHSE et consignes en vigueur dans l'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> • Le nettoyage et l'entretien du matériel et des vitrines sont réalisés selon les consignes (type de produits et de matériel de nettoyage utilisés, périodicité ...)
S'organiser pour réaliser toutes les activités nécessaires à son poste selon les consignes	<ul style="list-style-type: none"> • Les tâches à effectuer sont listées et expliquées • Les contraintes liées au délai de préparation des produits sont prises en compte • Le point de vente est opérationnel à l'ouverture

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

Proposition de modalités d'évaluation :

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

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

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

- Entretien avec les membres de la commission d'évaluation (5 min) :

m Bilan de la mise en situation

m Bilan des activités de vente et de prise de commandes réalisées par le candidat

Eléments de compétences	Critères d'évaluation Qu'est-ce qui permet de dire que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?
Accueillir le client et identifier ses besoins	<ul style="list-style-type: none"> • Le client est accueilli dans de bonnes conditions • Une marque d'attention et de disponibilité est adressée oralement, visuellement et à distance du client • Les attentes et les besoins du client sont identifiés sans erreur par un questionnement et une reformulation adaptés • Le vocabulaire utilisé est adapté au client (par exemple : client étranger)
Construire une relation client	<ul style="list-style-type: none"> • Le profil du client est identifié • Des marques de reconnaissance (clients « fidèles », utilisation du nom du client ...) sont adressées au client, avec distance et discrétion • La relation établie est courtoise et adaptée au client
Gérer plusieurs situations de relation client simultanées	<ul style="list-style-type: none"> • Un client est mis en attente de façon appropriée (explication adaptée en cas de recherche d'informations complémentaires ou d'interlocuteurs plus pertinents) • Les clients en attente ou arrivant en magasin sont pris en compte même si une situation de vente ou de conseil est déjà en cours (par exemple : signe visuel, sourire)
Argumenter les propositions apportées au client	<ul style="list-style-type: none"> • Les points positifs des propositions sont expliqués au client et justifiés
Répondre aux objections du client	<ul style="list-style-type: none"> • Les objections du client sont prises en compte • Une réponse est apportée et elle est pertinente • L'adhésion du client est vérifiée
Prendre les commandes des clients (traitement des commandes dans le point de vente, sur le site marchand...)	<ul style="list-style-type: none"> • Les attentes et les besoins du client sont identifiés par un questionnement adapté • Toutes les informations nécessaires à la commande sont notées sans erreur : budget, coordonnées du client, du lieu et de l'heure de livraison... • Une réponse adaptée est apportée au client

Eléments de compétences	Critères d'évaluation Qu'est-ce qui permet de dire que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?
Évaluer la faisabilité de la commande	<ul style="list-style-type: none"> • Les informations concernant la faisabilité de la commande sont recherchées auprès des interlocuteurs appropriés : délais, nature des produits, ... • Les informations concernant la faisabilité ou non de sa commande sont transmises et expliquées au client • En cas de non faisabilité sur tout ou partie, des informations sont apportées au client pour réorienter sa commande
Estimer le coût de la commande pour des produits courants	<ul style="list-style-type: none"> • Le coût de la commande est calculé en fonction des tarifs définis dans l'entreprise
Réaliser la vente	<ul style="list-style-type: none"> • Le client achète un ou plusieurs produits • La vente est finalisée efficacement
Réaliser une vente de produit de substitution	<ul style="list-style-type: none"> • Des solutions de remplacement sont proposées et argumentées en cas d'attente non satisfaite • Le client achète un ou plusieurs produits proposés
Réaliser une vente additionnelle	<ul style="list-style-type: none"> • Des suggestions de produits liés, ou non, au produit principal sont proposées et argumentées • Le client achète un ou plusieurs produits proposés
Proposer et apporter des services adaptés aux attentes du client (préparations spéciales, dégustation, emballage cadeau, livraison, ...)	<ul style="list-style-type: none"> • Le service proposé est adapté aux besoins des clients • Il est réalisé selon les consignes
Conclure l'échange par un acte de fidélisation du client	<ul style="list-style-type: none"> • Au moins un acte de fidélisation est mis en œuvre (informations sur les arrivages, promotions, évènement, carte de fidélité, ...) • La prise de congé du client est personnalisée
Identifier la satisfaction client et les actions correctives à mettre en place	<ul style="list-style-type: none"> • La satisfaction du client est vérifiée par un questionnaire approprié • Des solutions ou des informations pertinentes sont apportées lorsque le client n'est pas satisfait
Apporter les informations appropriées en cas de retour produit ou de retrait du produit	<ul style="list-style-type: none"> • Les informations transmises aux clients sont exactes, précises et documentées
Recueillir et traiter les réclamations éventuelles des clients	<ul style="list-style-type: none"> • La réclamation est prise en compte • Un questionnaire du client est réalisé pour rechercher des informations complémentaires permettant l'analyse de la situation <ul style="list-style-type: none"> • Une solution est proposée au client • L'adhésion du client est recherchée • Le client est rapidement orienté vers la personne pertinente pour gérer la situation, si besoin
Réaliser les encaissements et les rendus-monnaie avec exactitude quels que soient les éléments perturbant l'attention (clients pressés, nombreux clients présents simultanément en caisse, ...)	<ul style="list-style-type: none"> • Les procédures en vigueur en matière d'encaissement et de règlement sont mises en œuvre sans erreur <ul style="list-style-type: none"> • La facture et la quantité de produits préparés • L'encaissement est réalisé sans erreur

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

Proposition de modalités d'évaluation :

- Entretien avec les membres de la commission d'évaluation (15 min) :

m Bilan de l'activité de réception, de stockage et d'approvisionnement des produits laitiers et des fromages que réalise le candidat

m Questionnement sur les soins d'affinage réalisés par le candidat

m Questionnement sur les risques QHSE et l'application des règles QHSE par le candidat lors de la réception, le stockage et l'approvisionnement des produits laitiers et des fromages

Eléments de compétences	Critères d'évaluation Qu'est-ce qui permet de dire que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?
Réaliser la réception des produits laitiers et des fromages en respectant les consignes en vigueur dans l'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> • Les produits et marchandises sont réceptionnés et contrôlés au regard du bordereau de commandes et du bon de livraison • La qualité, l'aspect et la quantité des produits laitiers et des fromages sont contrôlés selon les consignes • La conformité et la lisibilité de l'étiquetage sont vérifiées
Réaliser le stockage des produits laitiers et des fromages en fonction de la nature des produits, du mode de conservation et de la rotation des stocks	<ul style="list-style-type: none"> • Les zones de stockage sont rangées et organisées dans le respect des règles QHSE et sont contrôlées • Les produits et marchandises sont stockés en fonction de la DLC/DLUO/DDM et dans les lieux adaptés à leur conservation ou affinage
Réaliser les soins d'affinage	<ul style="list-style-type: none"> • Les soins d'affinage sont adaptés au produit, à la saisonnalité, aux conditions climatiques, aux demandes de la clientèle...
Réaliser, en collaboration avec les membres de l'équipe, des inventaires réguliers et rechercher les causes des écarts	<ul style="list-style-type: none"> • Les inventaires sont réalisés sans erreur et renseignés sur un document ou outil approprié • Tout écart est identifié et signalé
Vérifier la traçabilité des produits	<ul style="list-style-type: none"> • Les documents ou outils informatiques de suivi des stocks sont renseignés sans erreur • La présence des documents, certificats éventuels et des étiquettes est vérifiée
Identifier les risques QHSE liés à l'activité de réception et de stockage des produits	<ul style="list-style-type: none"> • Les risques sont clairement identifiés et expliqués
Identifier et mettre en œuvre les règles QHSE et consignes relatives au stockage des produits et à leur manipulation	<ul style="list-style-type: none"> • L'ensemble des règles QHSE et consignes sont identifiées et mises en œuvre • Toute anomalie est identifiée • Les mesures préventives et correctives appropriées sont réalisées (alerte ...)
Réaliser le contrôle, le nettoyage et l'entretien des zones de stockage en appliquant les règles QHSE, les consignes en vigueur dans l'entreprise et la réglementation	<ul style="list-style-type: none"> • Les conditions de stockage des produits sont contrôlées (température, humidité, conditions d'affinage ...) • Le nettoyage et l'entretien des zones de stockage sont réalisés selon les consignes (type de produits et de matériel utilisés, périodicité) • Toute anomalie est identifiée • Les actions correctives sont prises (alerte...)
Mettre en œuvre des actions de prévention du gaspillage alimentaire	<ul style="list-style-type: none"> • Les risques du gaspillage alimentaire sont identifiés • Les mesures préventives appropriées sont mises en place
Traiter et orienter les invendus en fonction des consignes de l'entreprise et des règles de respect de l'environnement	<ul style="list-style-type: none"> • Les consignes et les règles de respect de l'environnement sont expliquées • Le traitement des invendus est approprié • Les invendus sont orientés selon le circuit approprié

CQP Vendeur-conseil primeur Avenant n° 2 du 12 juillet 2021

[Étendu par arr. 4 févr. 2022, JO 8 févr., applicable à compter du le 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel de l'accord du 12 janvier 2021 relatif à la création de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Saveurs Commerce ;
FNSCMF ;
2CP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;
FS CFTD ;
CGT CSD ;
CFE CGC AGRO.

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

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

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

- CQP Vendeur-Conseil en Crèmerie-Fromagerie,
- CQP Vendeur-Conseil Primeur,
- CQP Vendeur-Conseil Caviste.

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

- D'une part, de définir un calendrier de ces travaux,
- D'autre part, de débiter l'adaptation du CQP Vendeur-Conseil Primeur à l'évolution et à la spécialisation du métier de Primeur dans les entreprises du commerce de détail alimentaire spécialisé.

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

- La dénomination «CQP Vendeur-Conseil primeur» tel qu'il est enregistré au RNCP à la date de signature du présent avenant, sera modifiée comme suit : CQP Vendeur-Conseil en Fruits et légumes dans les commerces de proximité.

- Le référentiel du CQP Vendeur-Conseil en Fruits et légumes dans les commerces de proximité sera organisé comme suit :

m Un référentiel d'activités et de compétences de Vendeur-Conseil en Fruits et légumes ainsi qu'un référentiel de certification organisés en blocs de compétences communs pour les deux branches (IDCC 3237 et IDCC 1505),

m Une ou plusieurs spécialisations, organisées en blocs de compétences spécifiques et optionnels, adaptées au métier de Primeur dans les commerces de détail alimentaire spécialisé.

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

Le vendeur conseil primeur

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

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

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

Article 1 Description de la qualification

1.1 Métiers en lien avec la qualification

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

1.2 Missions principales

Le Vendeur-Conseil Primeur accueille, informe et conseille la clientèle sur la provenance, l'utilisation et la conservation des fruits et légumes frais.

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

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

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

1.3 Lieu de travail

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

1.4 Situation hiérarchique

Le Vendeur-Conseil Primeur travaille sous la responsabilité de son(sa) supérieur(e) hiérarchique (chef(fe) d'entreprise, manager d'unité commerciale, responsable de point de vente, responsable de rayon ...).

1.5 Classification

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

Article 2 Modalités de la certification

La certification est délivrée par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) de la Branche, selon les dispositions prévues dans l'accord du 12 juillet 2021 relatif aux certificats de qualification professionnelle dans la Branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

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

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

La commission d'évaluation est composée comme suit de :

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

2.2 Les épreuves de certification du CQP

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

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

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

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

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

- Entretien avec les membres de la commission d'évaluation (5 min) :

m Bilan de la mise en situation reconstituée

m Bilan de l'activité de conseils aux clients que réalise le candidat sur les fruits et légumes

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

- Réalisation par le candidat d'une synthèse écrite de son activité avec recueil de preuves détaillant :

m La mise en valeur des fruits et légumes

m La vérification du bon état marchand de l'espace de vente

m Les animations mises en œuvre par le candidat

-
- Mise en situation reconstituée :

m Préparation spécifique :

Confronté à une situation de demande client, le candidat devra présenter et/ou préparer des fruits et légumes et les mettre en valeur sous le regard des membres de la commission d'évaluation. La préparation doit comprendre des découpes de fruits ou de légumes et leur conditionnement. Le candidat dispose de 30 min pour réaliser sa préparation.

- Entretien avec les membres de la commission d'évaluation (20 min) :

m Bilan de la mise en situation

m Bilan de l'activité de présentation des fruits et légumes dans l'espace de vente par le candidat, à partir du dossier remis par le candidat.

m Questions concernant les risques QHSE et l'application des règles QHSE dans l'espace de vente

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

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

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

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

- Entretien avec les membres de la commission d'évaluation (5 min) :

m Bilan de la mise en situation

m Bilan des activités de vente et de prise de commandes réalisées par le candidat

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

- Entretien avec les membres de la commission d'évaluation (15 min) :

m Bilan de l'activité de réception, de stockage et d'approvisionnement des fruits et légumes

m Questionnement sur les risques QHSE et l'application des règles QHSE par le candidat lors de la réception, le stockage et l'approvisionnement des fruits et légumes.

2.3

Les outils d'évaluation

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

2.4

L'évaluation dans le cadre de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

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

- Le dossier de VAE,
- L'entretien avec la commission d'évaluation (jury).

2.5

Déroulement de la délibération

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

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

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

Article 3

Référentiel de compétences du CQP vendeur-conseil primeur

3.1

Référentiel de compétences

Le référentiel de compétences est organisé en 4 blocs de compétences repris en annexe du présent avenant.

3.2

Périodes pratiques en entreprise

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

Article 4

Champ d'application de l'avenant

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

Article 5

Entreprises de moins de cinquante salariés

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

Article 6

Mise en œuvre et gestion de l'avenant

Conformément à l'article 11 de l'accord du 12 juillet 2021 relatif aux CQP dans la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la Branche désignent l'Association du Développement du Dialogue Social (A.D.D.S.) pour la mise en œuvre et la gestion du CQP Vendeur-Conseil Primeur.

Dans ce cadre, l'Association du Développement du Dialogue Social (A.D.D.S.) est chargée :

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

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

Article 7

Bilan annuel et suivi de l'avenant

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

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

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

La CPNEFP peut décider de réviser ce CQP.

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

Article 8

Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du Code du travail, il entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant la publication de Journal officiel de l'accord du 12 janvier 2021 relatif à la création de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

Article 9

Publicité et formalités de dépôt

Le présent avenant est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires. Après avoir été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé, il est déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du Code du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 10

Extension

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

Article 11

Révision et dénonciation

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

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

Article 12

Adhésion

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement peuvent adhérer au présent avenant ultérieurement.

Cette adhésion est valable à partir du jour qui suit celui de la notification de l'adhésion aux signataires du présent avenant et du dépôt à la Direction Générale du Travail, conformément aux dispositions réglementaires prévues par les articles D. 2231-1 et suivants du code du travail.

Annexe

À l'avenant n° 2 du 12 juillet 2021 relatif au certificat de qualification professionnelle (CQP) vendeur - Conseil primeur dans la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237)

CQP Vendeur(euse) conseil Primeur

Référentiels d'activités, de compétences et de certification

Description de la qualification

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

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

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

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

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

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

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

- les clients particuliers et professionnels
- les fournisseurs de l'entreprise

— les salariés de l'entreprise

Les principales situations professionnelles rencontrées sont les suivantes :

- Vente et conseil aux clients
- Mise en valeur des fruits et légumes et étiquetage
- Préparation de fruits et légumes
- Réception et gestion des stocks

Exemples d'appellations du métier

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

Référentiel d'activités

Vente et relations clients

- Accueil des clients
- Conseil et information des clients sur les fruits et légumes
- Vente
- Encaissement

Mise en valeur des fruits et légumes en point de vente

- Réalisation de l'étalage et mise en valeur des fruits et légumes
- Réalisation et contrôle de l'étiquetage, des mentions obligatoires
- Contrôle de la qualité et de la bonne présentation des fruits et légumes
- Réassort
- Application des règles QHSE⁴

⁴ *Qualité, Hygiène, Sécurité, Environnement*

Préparation des fruits et légumes

- Préparation de commandes particulières pour les clients (paniers, plateaux, corbeilles, ...)
- Préparations de fruits et légumes (fraîche découpe, ...)
- Application des règles de sécurité alimentaire

Réception et gestion des stocks

- Réception des fruits et légumes
- Contrôle de la conformité de la livraison
- Stockage des fruits et légumes
- Contrôle des zones et conditions de stockage
- Application des règles QHSE

Référentiel de compétences

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

3 Sélectionner les fruits et légumes correspondant aux besoins du client (variétés, types d'utilisation, conservation, ...)

3 Valoriser le produit et ses qualités nutritionnelles

3 Expliquer les différents labels, mentions et appellations d'origine

3 Expliquer au client la provenance d'un produit, le mode de production dont il est issu

3 Justifier et argumenter le prix des produits

3 Conseiller le client sur les modes de conservation des fruits et légumes afin de prévenir le gaspillage alimentaire⁵

⁵ *Gaspillage alimentaire : Toute nourriture destinée à la consommation humaine qui, à une étape de la chaîne alimentaire, est perdue, jetée, dégradée (Pacte national de lutte contre le gaspillage alimentaire, 2013)*

3 Conseiller le client sur les produits, leur préparation et leur utilisation

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

3 Réaliser une présentation attractive des fruits et légumes : théâtralisation des étals et rayons

3 Mettre en œuvre des animations de vente adaptées

3 Réaliser la découpe et la transformation des fruits et légumes dans le respect des règles d'hygiène, de sécurité alimentaire et de la traçabilité

-
- 3 Réaliser une présentation adaptée des produits pour les commandes spéciales et la mise en rayon (produits préparés, paniers, corbeilles, ...)
 - 3 Réaliser l'étiquetage des produits et la présentation d'offres dans le respect de la réglementation commerciale au sein de l'espace de vente
 - 3 Apprécier le bon état marchand de l'espace de vente tout au long de la journée (état des produits, des étagères, aspect, propreté, hygiène, ...)
 - 3 Mettre en œuvre les actions correctives (réassort, enlèvement des produits ayant subi des altérations, transformation, nettoyage, ...) afin de prévenir le gaspillage alimentaire
 - 3 Mettre à jour les supports de communication de l'entreprise (tableaux, affichage dans l'espace de vente, site marchand, réseaux sociaux ...)
 - 3 Identifier les risques QHSE liés à son activité
 - 3 Identifier et mettre en œuvre les règles et consignes QHSE relatives à la manipulation des produits et à leur préparation (conservation, protection des fruits et légumes dans l'espace de vente, maintien de la chaîne du froid, nettoyage des matériels utilisés ...)
 - 3 Réaliser le contrôle, le nettoyage et l'entretien des matériels, meubles et rayons en appliquant les règles QHSE et consignes en vigueur dans l'entreprise
 - 3 S'organiser pour réaliser toutes les activités nécessaires à son poste selon les consignes

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

- 3 Accueillir le client et identifier ses besoins
- 3 Construire une relation client
- 3 Gérer plusieurs situations de relation client simultanées
- 3 Argumenter les propositions apportées au client
- 3 Répondre aux objections du client
- 3 Prendre les commandes des clients (traitement des commandes dans le point de vente, sur le site marchand...)
- 3 Évaluer la faisabilité de la commande
- 3 Estimer le coût de la commande pour des produits courants
- 3 Réaliser la vente
- 3 Réaliser une vente de produit de substitution
- 3 Réaliser une vente additionnelle
- 3 Proposer et apporter des services adaptés aux attentes du client (préparations spéciales, dégustation, emballage cadeau, livraison, ...)
- 3 Conclure l'échange par un acte de fidélisation du client
- 3 Identifier la satisfaction client et les actions correctives à mettre en place
- 3 Apporter les informations appropriées en cas de retour produit ou de retrait du produit
- 3 Recueillir et traiter les réclamations éventuelles des clients
- 3 Réaliser les encaissements et les rendus-monnaie avec exactitude quels que soient les éléments perturbant l'attention (clients pressés, nombreux clients présents simultanément en caisse, ...)

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

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

Référentiel de certification

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

Proposition de modalités d'évaluation :

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

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

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

- Entretien avec les membres de la commission d'évaluation (5 min) :

m Bilan de la mise en situation reconstituée

m Bilan de l'activité de conseils aux clients que réalise le candidat sur les fruits et légumes

Eléments de compétences	Critères d'évaluation Qu'est-ce qui permet de dire que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?
Sélectionner les fruits et légumes correspondant aux besoins du client (variétés, types d'utilisation, conservation, ...)	<ul style="list-style-type: none">• Le choix des produits est adapté à la demande du client
Valoriser le produit et ses qualités nutritionnelles	<ul style="list-style-type: none">• Une argumentation permettant de valoriser le produit est présentée, une dégustation est proposée• L'argumentation est pertinente au regard des attentes du client• Les qualités nutritionnelles du produit sont clairement présentées
Expliquer les différents labels, mentions et appellations d'origine	<ul style="list-style-type: none">• Les différents labels, mentions et appellations d'origine sont expliqués sans erreur
Expliquer au client la provenance d'un produit, le mode de production dont il est issu	<ul style="list-style-type: none">• La provenance, l'acheminement du produit et son mode de production sont expliqués sans erreur
Justifier et argumenter le prix des produits	<ul style="list-style-type: none">• L'argumentation est adaptée aux attentes du client et à la stratégie commerciale de l'entreprise
Conseiller le client sur les modes de conservation des fruits et légumes afin de prévenir le gaspillage alimentaire	<ul style="list-style-type: none">• Les modes de conservation des fruits et légumes sont expliqués sans erreur• Les conseils sont exacts et le vocabulaire employé est adapté
Conseiller le client sur les produits, leur préparation et leur utilisation	<ul style="list-style-type: none">• Un conseil concernant les produits, leur préparation et leur utilisation est apporté et est adapté au client• Les conseils sont exacts et le vocabulaire employé est adapté

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

Proposition de modalités d'évaluation :

- Réalisation par le candidat d'une synthèse écrite de son activité avec recueil de preuves détaillant :

m La mise en valeur des fruits et légumes

m La vérification du bon état marchand de l'espace de vente

m Les animations mises en œuvre par le candidat

- Mise en situation reconstituée :

m Préparation spécifique :

Confronté à une situation de demande client, le candidat devra présenter et/ou préparer des fruits et légumes et les mettre en valeur sous le regard des membres de la commission d'évaluation. La préparation doit comprendre des découpes de fruits ou de légumes et leur conditionnement. Le candidat dispose de 30 min pour réaliser sa préparation.

- Entretien avec les membres de la commission d'évaluation (20 min) :

m Bilan de la mise en situation

m Bilan de l'activité de présentation des fruits et légumes dans l'espace de vente par le candidat, à partir du dossier remis par le candidat.

m Questions concernant les risques QHSE et l'application des règles QHSE dans l'espace de vente

Eléments de compétences	Critères d'évaluation Qu'est-ce qui permet de dire que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?
Réaliser une présentation attractive des fruits et légumes : théâtralisation des étals et rayons	<ul style="list-style-type: none"> • Les fruits et légumes sont présentés dans les rayons afin d'être visibles par le client <ul style="list-style-type: none"> • Les présentations des fruits et légumes sont esthétiques • L'aspect des produits est contrôlé • La présentation des produits respecte les pratiques de l'entreprise • Le choix de la présentation est expliqué et justifié (utilisation des couleurs, contrastes, esthétisme ...)
Mettre en œuvre des animations de vente adaptées	<ul style="list-style-type: none"> • Les animations réalisées sont pertinentes au regard des objectifs commerciaux de l'entreprise (thème, saisons...) • Les échanges avec le client sont appropriés • Les offres sont mises en valeur et présentées sur des supports appropriés (tableaux, communications digitales ...)
Réaliser la découpe et la transformation des fruits et légumes dans le respect des règles d'hygiène, de sécurité alimentaire et de la traçabilité	<ul style="list-style-type: none"> • Les fruits et légumes sont préparés, découpés et/ou transformés selon les recettes, dans le respect des règles d'hygiène et de sécurité alimentaire et dans le respect de la qualité des produits • Ils sont présentés dans le conditionnement adapté et esthétique <ul style="list-style-type: none"> • Ils répondent aux règles de traçabilité et d'étiquetage • Les outils et matériels utilisés sont entretenus et contrôlés
Réaliser une présentation adaptée des produits pour les commandes spéciales et la mise en rayon (produits préparés, paniers, corbeilles, ...)	<ul style="list-style-type: none"> • Le choix des supports de présentation est adapté aux produits et à leur destination (en rayon, chez le client ...) • La réalisation est esthétique et valorisante
Réaliser le remplissage des meubles vrac dans le respect des règles	<ul style="list-style-type: none"> • Les meubles vrac sont remplis dans le respect des règles
Réaliser l'étiquetage des produits et la présentation d'offres dans le respect de la réglementation commerciale au sein de l'espace de vente	<ul style="list-style-type: none"> • L'étiquetage des produits est réalisé sans erreur dans le respect de la réglementation • Les éléments composant l'étiquetage sont identifiés (désignation, prix d'achat, marge commerciale, coefficient multiplicateur ...)
Apprécier le bon état marchand de l'espace de vente tout au long de la journée (état des produits, des étalages, aspect, propreté, hygiène, ...)	<ul style="list-style-type: none"> • L'aspect et la présence des produits sont contrôlés régulièrement • L'état, l'aspect et la propreté des rayons sont vérifiés régulièrement
Mettre en œuvre les actions correctives (réassort, enlèvement des produits ayant subi des altérations, transformation, nettoyage, ...) afin de prévenir le gaspillage alimentaire	<ul style="list-style-type: none"> • Toute anomalie est identifiée et les mesures correctives sont réalisées • Les produits non conformes ou altérés sont retirés et placés dans les zones appropriées ou transformés • Les consignes en vigueur dans l'entreprise sont respectées
Mettre à jour les supports de communication de l'entreprise (tableaux, affichage dans l'espace de vente, site marchand, réseaux sociaux ...)	<ul style="list-style-type: none"> • Les supports de communication sont vérifiés régulièrement • Les modifications réalisées sont conformes aux consignes du (de la) responsable • Les informations sont conformes à la réglementation en vigueur
Identifier les risques QHSE liés à son activité	<ul style="list-style-type: none"> • Les risques sont clairement identifiés et expliqués
Mettre en œuvre les règles et consignes QHSE relatives à la manipulation des produits et à leur préparation (conservation, protection des produits dans l'espace de vente, maintien de la chaîne du froid, nettoyage des matériels utilisés ...)	<ul style="list-style-type: none"> • L'ensemble des règles QHSE et consignes sont identifiées et expliquées <ul style="list-style-type: none"> • L'ensemble des règles QHSE sont mises en œuvre sans erreur • Toute anomalie est identifiée • Les mesures préventives et correctives appropriées sont réalisées (alerte ...)
Réaliser le contrôle, le nettoyage et l'entretien des matériels, meubles et rayons en appliquant les règles QHSE et consignes en vigueur dans l'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> • Le nettoyage et l'entretien du matériel et des rayons sont réalisés selon les consignes (type de produits et de matériel de nettoyage utilisés, périodicité ...)
S'organiser pour réaliser toutes les activités nécessaires à son poste selon les consignes	<ul style="list-style-type: none"> • Les tâches à effectuer sont listées et expliquées • Les contraintes liées au délai de préparation des produits sont prises en compte • Le point de vente est opérationnel à l'ouverture

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

Proposition de modalités d'évaluation :

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

Il s'agit d'un jeu de rôle reconstituant une situation professionnelle à laquelle est confronté le candidat (10 min)

maxi). Une personne extérieure à la commission joue le rôle d'un client potentiel.

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

• Entretien avec les membres de la commission d'évaluation (5 min) :

m Bilan de la mise en situation

m Bilan des activités de vente et de prise de commandes réalisées par le candidat

Eléments de compétences	Critères d'évaluation Qu'est-ce qui permet de dire que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?
Accueillir le client et identifier ses besoins	<ul style="list-style-type: none"> • Le client est accueilli dans de bonnes conditions • Une marque d'attention et de disponibilité est adressée oralement, visuellement et à distance du client • Les attentes et les besoins du client sont identifiés sans erreur par un questionnement et une reformulation adaptés • Le vocabulaire utilisé est adapté au client (par exemple : client étranger)
Construire une relation client	<ul style="list-style-type: none"> • Le profil du client est identifié • Des marques de reconnaissance (clients «fidèles», utilisation du nom du client ...) sont adressées au client, avec distance et discrétion • La relation établie est courtoise et adaptée au client
Gérer plusieurs situations de relation client simultanées	<ul style="list-style-type: none"> • Un client est mis en attente de façon appropriée (explication adaptée en cas de recherche d'informations complémentaires ou d'interlocuteurs plus pertinents) • Les clients en attente ou arrivant en magasin sont pris en compte même si une situation de vente ou de conseil est déjà en cours (par exemple : signe visuel, sourire)
Argumenter les propositions apportées au client	<ul style="list-style-type: none"> • Les points positifs des propositions sont expliqués au client et justifiés
Répondre aux objections du client	<ul style="list-style-type: none"> • Les objections du client sont prises en compte • Une réponse est apportée et elle est pertinente • L'adhésion du client est vérifiée
Prendre les commandes des clients (traitement des commandes dans le point de vente, sur le site marchand...)	<ul style="list-style-type: none"> • Les attentes et les besoins du client sont identifiés par un questionnaire adapté • Toutes les informations nécessaires à la commande sont notées sans erreur : budget, coordonnées du client, du lieu et de l'heure de livraison... • Une réponse adaptée est apportée au client
Évaluer la faisabilité de la commande	<ul style="list-style-type: none"> • Les informations concernant la faisabilité de la commande sont recherchées auprès des interlocuteurs appropriés : délais, nature des produits, ... • Les informations concernant la faisabilité ou non de sa commande sont transmises et expliquées au client • En cas de non faisabilité sur tout ou partie, des informations sont apportées au client pour réorienter sa commande
Estimer le coût de la commande pour des produits courants	<ul style="list-style-type: none"> • Le coût de la commande est calculé en fonction des tarifs définis dans l'entreprise
Réaliser la vente	<ul style="list-style-type: none"> • Le client achète un ou plusieurs produits • La vente est finalisée efficacement
Réaliser une vente de produit de substitution	<ul style="list-style-type: none"> • Des solutions de remplacement sont proposées et argumentées en cas d'attente non satisfaite • Le client achète un ou plusieurs produits proposés
Réaliser une vente additionnelle	<ul style="list-style-type: none"> • Des suggestions de produits liés, ou non, au produit principal sont proposées et argumentées • Le client achète un ou plusieurs produits proposés
Proposer et apporter des services adaptés aux attentes du client (préparations spéciales, dégustation, emballage cadeau, livraison, ...)	<ul style="list-style-type: none"> • Le service proposé est adapté aux besoins des clients • Il est réalisé selon les consignes
Conclure l'échange par un acte de fidélisation du client	<ul style="list-style-type: none"> • Au moins un acte de fidélisation est mis en œuvre (informations sur les arrivages, promotions, événement, carte de fidélité, ...) • La prise de congé du client est personnalisée
Identifier la satisfaction client et les actions correctives à mettre en place	<ul style="list-style-type: none"> • La satisfaction du client est vérifiée par un questionnaire approprié • Des solutions ou des informations pertinentes sont apportées lorsque le client n'est pas satisfait

Eléments de compétences	Critères d'évaluation Qu'est-ce qui permet de dire que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?
Apporter les informations appropriées en cas de retour produit ou de retrait du produit	<ul style="list-style-type: none"> • Les informations transmises aux clients sont exactes, précises et documentées
Recueillir et traiter les réclamations éventuelles des clients	<ul style="list-style-type: none"> • La réclamation est prise en compte • Un questionnaire du client est réalisé pour rechercher des informations complémentaires permettant l'analyse de la situation <ul style="list-style-type: none"> • Une solution est proposée au client • L'adhésion du client est recherchée • Le client est rapidement orienté vers la personne pertinente pour gérer la situation, si besoin
Réaliser les encaissements et les rendus-monnaie avec exactitude quels que soient les éléments perturbant l'attention (clients pressés, nombreux clients présents simultanément en caisse, ...)	<ul style="list-style-type: none"> • Les procédures en vigueur en matière d'encaissement et de règlement sont mises en œuvre sans erreur <ul style="list-style-type: none"> • La facture et la quantité de produits préparés • L'encaissement est réalisé sans erreur

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

Proposition de modalités d'évaluation :

- Entretien avec les membres de la commission d'évaluation (15 min) :
- Bilan de l'activité de réception, de stockage et d'approvisionnement des fruits et légumes
- Questionnement sur les risques QHSE et l'application des règles QHSE par le candidat lors de la réception, le stockage et l'approvisionnement des fruits et légumes

Eléments de compétences	Critères d'évaluation Qu'est-ce qui permet de dire que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?
Réaliser la réception des fruits et légumes en respectant les consignes en vigueur dans l'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> • Les fruits et légumes sont réceptionnés et contrôlés au regard du bordereau de commandes et du bon de livraison • La qualité, l'aspect et la quantité des fruits et légumes et des marchandises sont contrôlés selon les consignes <ul style="list-style-type: none"> • La conformité et la lisibilité de l'étiquetage sont vérifiées
Réaliser le stockage des fruits et légumes en fonction de la nature des produits et de la rotation des stocks	<ul style="list-style-type: none"> • Les zones de stockage sont rangées et organisées dans le respect des règles QHSE et sont contrôlées <ul style="list-style-type: none"> • Les produits sont stockés dans les lieux adaptés à leur conservation
Réaliser des inventaires	<ul style="list-style-type: none"> • Les inventaires sont réalisés sans erreur et renseignés sur un document ou outil approprié
Vérifier la traçabilité des produits	<ul style="list-style-type: none"> • Les documents ou outils informatiques de suivi des stocks sont renseignés sans erreur <ul style="list-style-type: none"> • La présence des certificats éventuels et étiquettes est vérifiée
Identifier les risques QHSE liés à l'activité de réception et de stockage des produits	<ul style="list-style-type: none"> • Les risques sont clairement identifiés et expliqués
Mettre en œuvre les règles QHSE et consignes relatives au stockage des produits et à leur manipulation	<ul style="list-style-type: none"> • L'ensemble des règles QHSE et consignes sont identifiées et mises en œuvre <ul style="list-style-type: none"> • Toute anomalie est identifiée • Les mesures préventives et correctives appropriées sont réalisées (alerte ...)
Réaliser le contrôle, le nettoyage et l'entretien des zones de stockage en appliquant les règles QHSE, les consignes en vigueur dans l'entreprise et la réglementation	<ul style="list-style-type: none"> • Les conditions de stockage sont contrôlées (température, humidité...) • Le nettoyage et l'entretien des réserves et rayons sont réalisés selon les consignes (type de produits et de matériel utilisés, périodicité) <ul style="list-style-type: none"> • Toute anomalie est identifiée • Les actions correctives sont réalisées (alerte...)
Vérifier l'état des fruits et légumes et alerter afin de prévenir le gaspillage alimentaire	<ul style="list-style-type: none"> • Le contrôle des fruits et légumes est réalisé selon les consignes <ul style="list-style-type: none"> • Les risques du gaspillage alimentaire sont identifiés • Les mesures préventives appropriées sont mises en place
Traiter et orienter les invendus en fonction des consignes de l'entreprise et des règles de respect de l'environnement	<ul style="list-style-type: none"> • Les consignes et les règles de respect de l'environnement sont expliquées <ul style="list-style-type: none"> • Le traitement des invendus est approprié • Les invendus sont orientés selon le circuit approprié

CQP Vendeur-conseil caviste

Avenant n° 3 du 12 juillet 2021

[Étendu par arr. 4 févr. 2022, JO 8 févr., applicable à compter du le 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel de l'accord du 12 janvier 2021 relatif à la création de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Saveurs Commerce ;

FNSCMF ;

2CP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

CFE CGC AGRO.

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

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

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

— CQP Vendeur-Conseil en Crèmerie-Fromagerie,

— CQP Vendeur-Conseil Primeur,

— CQP Vendeur-Conseil Caviste.

Le Vendeur Conseil Caviste

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

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

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

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

Article 1

Description de la qualification

1.1

Métiers en lien avec la qualification

Vendeur-Conseil Caviste, Vendeur caviste

1.2

Missions principales

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

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

1.3 Lieu de travail

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

1.4 Situation hiérarchique

Le Vendeur-Conseil Caviste travaille sous la responsabilité de son(sa) supérieur(e) hiérarchique (chef(fe) d'entreprise, manager d'unité commerciale, responsable de point de vente, responsable de rayon ...).

1.5 Classification

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

Article 2 Modalités de la certification

La certification est délivrée par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) de la Branche, selon les dispositions prévues dans l'accord du 12 juillet 2021 relatif aux certificats de qualification professionnelle dans la Branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

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

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

La commission d'évaluation est composée comme suit de :

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

2.2 Les épreuves de certification du CQP

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

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

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

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

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

- Entretien avec les membres de la commission d'évaluation (5 min)

m Bilan de la mise en situation reconstituée

m Bilan de l'activité de conseils aux clients que réalise le candidat sur les vins, bières et alcools

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

- Réalisation par le candidat d'une synthèse écrite de son activité avec recueil de preuves détaillant :

m La mise en valeur des vins, bières et alcools

m La vérification du bon état marchand de l'espace de vente

m Les animations mises en œuvre par le candidat

- Mise en situation reconstituée :

m Réalisation d'une préparation spécifique :

Confronté à une situation de demande client, le candidat devra présenter des vins, bières et alcools en coffrets ou corbeilles et les mettre en valeur sous le regard des membres de la commission d'évaluation. Le candidat dispose de 20 min pour réaliser sa présentation.

- Entretien avec les membres de la commission d'évaluation (20 min) :

m Bilan de la mise en situation

m Bilan de l'activité de présentation des vins, bières et alcools dans l'espace de vente par le candidat, à partir du dossier remis par le candidat

m Questions concernant les risques QHSE et l'application des règles QHSE dans l'espace de vente

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

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

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

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

- Entretien avec les membres de la commission d'évaluation (5 min) :

m Bilan de la mise en situation

m Bilan des activités de vente et de prise de commandes réalisées par le candidat

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

- Entretien avec les membres de la commission d'évaluation :

m Bilan de l'activité de réception, de stockage et d'approvisionnement des vins, bières et alcools que réalise le candidat

m Questionnement sur les risques QHSE et l'application des règles QHSE par le candidat lors de la réception, le stockage et l'approvisionnement des vins, bières et alcools.

2.3

Les outils d'évaluation

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

2.4

L'évaluation dans le cadre de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

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

- Le dossier de VAE,

- L'entretien avec la commission d'évaluation (jury).

2.5

Déroulement de la délibération

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

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

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

Article 3

Référentiel de compétences du CQP vendeur-conseil caviste

3-1

Référentiel de compétences

Le référentiel de compétences est organisé en 4 blocs de compétences repris en annexe du présent avenant.

3.2

Périodes pratiques en entreprise

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

Article 4

Champ d'application de l'avenant

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

Article 5

Entreprises de moins de cinquante salariés

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

Article 6

Mise en œuvre et gestion de l'avenant

Conformément à l'article 11 de l'accord du 12 juillet 2021 relatif aux CQP dans la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la Branche désignent l'Association du Développement du Dialogue Social (A.D.D.S.) pour la mise en œuvre et la gestion du CQP Vendeur-Conseil Caviste.

Dans ce cadre, l'Association du Développement du Dialogue Social (A.D.D.S.) est chargée :

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

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

Article 7

Bilan annuel et suivi de l'avenant

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

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

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

La CPNEFP peut décider de réviser ce CQP.

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

Article 8

Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du Code du travail, il entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel de l'accord du 12 janvier 2021 relatif à la création de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

Article 9

Publicité et formalités de dépôt

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

Après avoir été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé, il est déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du Code du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 10 **Extension**

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

Article 11 **Révision et dénonciation**

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

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

Article 12 **Adhésion**

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement peuvent adhérer au présent avenant ultérieurement.

Cette adhésion est valable à partir du jour qui suit celui de la notification de l'adhésion aux signataires du présent avenant et du dépôt à la Direction Générale du Travail, conformément aux dispositions réglementaires prévues par les articles D. 2231-1 et suivants du code du travail.

Annexe

À l'avenant n° 3 du 12 juillet 2021 relatif au certificat de qualification professionnelle (CQP) Vendeur-conseil Caviste dans la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237)

CQP Vendeur(euse) conseil Caviste

Référentiels d'activités, de compétences et de certification

Description de la qualification

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

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

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

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

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

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

- Les clients particuliers et professionnels
- Les fournisseurs de l'entreprise
- Les salariés de l'entreprise

Les principales situations professionnelles rencontrées sont les suivantes :

- Vente et conseil aux clients
- Mise en valeur des vins, bières et alcools
- Préparation de commandes particulières (paniers, étuis cadeaux...)
- Réception et gestion des stocks
- Mise en œuvre d'animations ou événements

Exemples d'appellations du métier

Vendeur(euse) caviste

Référentiel d'activités

Vente et relation clients

- Accueil des clients
- Conseil et information des clients
- Vente
- Encaissement

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

- Installation et mise en valeur des produits
- Réalisation et contrôle de l'étiquetage, des mentions obligatoires
- Contrôle de la qualité et de la bonne présentation des produits
- Réassort
- Application des règles QHSE⁶

⁶ *Qualité, Hygiène, Sécurité, Environnement*

Réception et gestion des stocks

- Réception des vins, bières et alcools
- Stockage des vins et alcools en cave
- Contrôle des conditions de stockage
- Contrôle de conformité de la livraison
- Application des règles QHSE

Préparation de commandes particulières pour les clients

- Préparation de paniers, d'étuis cadeaux....

Référentiel de compétences

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

- 3 Sélectionner les produits correspondant aux besoins du client
- 3 Valoriser les qualités des produits
- 3 Expliquer les différents labels, mentions et appellations d'origine
- 3 Expliquer au client l'origine des produits : les cépages ou l'origine, les vignobles, les appellations ...
- 3 Justifier et argumenter la valeur et la gamme des produits
- 3 Conseiller le client sur le mode de dégustation et les durées et modes de conservation, afin de prévenir le gaspillage alimentaire⁷

⁷ *Gaspillage alimentaire : Toute nourriture destinée à la consommation humaine qui, à une étape de la chaîne alimentaire, est perdue, jetée, dégradée (Pacte national de lutte contre le gaspillage alimentaire, 2013)*

- 3 Conseiller le client sur les différents types d'association (par exemple accord vins et mets / accord vins et fromages ...) ou d'utilisation possibles des produits vendus
- 3 Identifier les avantages concurrentiels des produits commercialisés par rapport aux produits proposés par les concurrents proches

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

- 3 Concevoir et réaliser une présentation attractive des vins, bières et alcools : théâtralisation de la présentation, en accord avec le(la) responsable, dans le respect de la réglementation en vigueur
- 3 Mettre en œuvre des animations de vente adaptées (dégustations, soirées thématiques ...)
- 3 Réaliser une présentation adaptée des produits pour les commandes spéciales et la mise en rayon (paniers, étuis ...)
- 3 Réaliser le remplissage des meubles vrac dans le respect des règles en vigueur
- 3 Réaliser l'étiquetage des produits et la présentation d'offres dans le respect de la réglementation commerciale au sein de l'espace de vente
- 3 Apprécier le bon état marchand de l'espace de vente tout au long de la journée (état des produits, aspect, propreté, hygiène, ...)
- 3 Mettre en œuvre les actions correctives (réassort, enlèvement des produits ayant subi des altérations, transformation, nettoyage, ...) afin de prévenir le gaspillage alimentaire
- 3 Mettre à jour les supports de communication de l'entreprise (tableaux, affichage dans l'espace de vente, site mar-

chand, réseaux sociaux ...)

3 Identifier les risques QHSE liés à son activité

3 Identifier et mettre en œuvre les règles et consignes QHSE relatives à la manipulation des produits

3 Réaliser le contrôle, le nettoyage et l'entretien des matériels, meubles et rayons en appliquant les règles QHSE et consignes en vigueur dans l'entreprise

3 S'organiser pour réaliser toutes les activités nécessaires à son poste selon les consignes

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

3 Accueillir le client et identifier ses besoins

3 Construire une relation client

3 Gérer plusieurs situations de relation client simultanées

3 Argumenter les propositions apportées au client

3 Répondre aux objections du client

3 Prendre les commandes des clients (traitement des commandes dans le point de vente, sur le site marchand...)

3 Évaluer la faisabilité de la commande

3 Estimer le coût de la commande pour des produits courants

3 Réaliser la vente

3 Réaliser une vente de produit de substitution

3 Réaliser une vente additionnelle

3 Proposer et apporter des services adaptés aux attentes du client (préparations spéciales, dégustation, emballage cadeau, livraison, ...)

3 Conclure l'échange par un acte de fidélisation du client

3 Identifier la satisfaction client et les actions correctives à mettre en place

3 Apporter les informations appropriées en cas de retour produit ou de retrait du produit

3 Recueillir et traiter les réclamations éventuelles des clients

3 Réaliser les encaissements et les rendus-monnaie avec exactitude quels que soient les éléments perturbant l'attention (clients pressés, nombreux clients présents simultanément en caisse, ...)

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

3 Réaliser la réception de vins, bières et alcools en respectant les consignes en vigueur dans l'entreprise

3 Réaliser le stockage des vins, bières et alcools en fonction de la nature des produits, du mode de conservation et de la rotation des stocks

3 Réaliser, en collaboration avec les membres de l'équipe, des inventaires réguliers et rechercher les causes des écarts

3 Vérifier la traçabilité des produits

3 Identifier les risques QHSE liés à l'activité de réception et de stockage des produits

3 Identifier et mettre en œuvre les règles QHSE et consignes relatives au stockage des produits et à leur manipulation

3 Réaliser le contrôle, le nettoyage et l'entretien des zones de stockage en appliquant les règles QHSE, les consignes en vigueur dans l'entreprise et la réglementation

3 Mettre en œuvre des actions de prévention du gaspillage alimentaire

3 Traiter et orienter les invendus en fonction des consignes de l'entreprise et des règles de respect de l'environnement

Référentiel de certification

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

Proposition de modalités d'évaluation (20 min) :

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

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

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

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

- Entretien avec les membres de la commission d'évaluation (5 min)

m Bilan de la mise en situation reconstituée

m Bilan de l'activité de conseils aux clients que réalise le candidat sur les vins, bières et alcools

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

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

Proposition de modalités d'évaluation :

- Réalisation par le candidat d'une synthèse écrite de son activité avec recueil de preuves détaillant :

m La mise en valeur des vins, bières et alcools

m La vérification du bon état marchand de l'espace de vente

m Les animations mises en œuvre par le candidat

- Mise en situation reconstituée :

m Réalisation d'une préparation spécifique :

Confronté à une situation de demande client, le candidat devra présenter des vins, bières et alcools en coffrets ou corbeilles et les mettre en valeur sous le regard des membres de la commission d'évaluation. Le candidat dispose de 20 min pour réaliser sa présentation.

- Entretien avec les membres de la commission d'évaluation (20 min) :

m Bilan de la mise en situation

m Bilan de l'activité de présentation des vins, bières et alcools dans l'espace de vente par le candidat, à partir du dossier remis par le candidat

m Questions concernant les risques QHSE et l'application des règles QHSE dans l'espace de vente

Eléments de compétences	Critères d'évaluation Qu'est-ce qui permet de dire que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?
Concevoir et réaliser une présentation attractive des vins, bières et alcools : théâtralisation de la présentation, en accord avec le(la) responsable, dans le respect de la réglementation en vigueur	<ul style="list-style-type: none"> • Les vins, bières et alcools sont présentés dans les rayons et les vitrines afin d'être visibles par le client • Les présentations des vins, bières et alcools sont esthétiques et respectent la réglementation <ul style="list-style-type: none"> • L'aspect des produits est contrôlé • La présentation des produits respecte les pratiques de l'entreprise • Le choix de la présentation est expliqué et justifié (esthétisme, thématique ...)
Mettre en œuvre des animations de vente adaptées (dégustations, soirées thématiques ...)	<ul style="list-style-type: none"> • Les animations réalisées sont pertinentes au regard des objectifs commerciaux de l'entreprise <ul style="list-style-type: none"> • Les échanges avec le client sont appropriés • Les offres sont mises en valeur et présentées sur des supports appropriés (tableaux, communications digitales, ...)
Réaliser une présentation adaptée des produits pour les commandes spéciales et la mise en rayon (paniers, étuis ...)	<ul style="list-style-type: none"> • Le choix des supports de présentation est adapté aux produits et à leur destination (en vitrine, en coffret, chez le client ...) • La réalisation est esthétique et valorisante
Réaliser le remplissage des meubles vrac dans le respect des règles en vigueur	<ul style="list-style-type: none"> • Les meubles vrac sont remplis dans le respect des règles en vigueur
Réaliser l'étiquetage des produits et la présentation d'offres dans le respect de la réglementation commerciale au sein de l'espace de vente	<ul style="list-style-type: none"> • L'étiquetage des produits est réalisé sans erreur dans le respect de la réglementation • Les éléments composant l'étiquetage sont identifiés (désignation, prix d'achat, marge commerciale, coefficient multiplicateur ...)
Apprécier le bon état marchand de l'espace de vente tout au long de la journée (état des produits, aspect, propreté, hygiène, ...)	<ul style="list-style-type: none"> • L'aspect et la présence des produits sont contrôlés régulièrement • L'état, l'aspect et la propreté des rayons sont vérifiés régulièrement
Mettre en œuvre les actions correctives (réassort, enlèvement des produits ayant subi des altérations, transformation, nettoyage, ...) afin d'éviter le gaspillage alimentaire	<ul style="list-style-type: none"> • Toute anomalie est identifiée et les mesures correctives sont réalisées • Les produits non conformes ou altérés sont retirés et placés dans les zones appropriées ou transformés <ul style="list-style-type: none"> • Les consignes en vigueur dans l'entreprise sont respectées
Mettre à jour les supports de communication de l'entreprise (tableaux, affichage dans l'espace de vente, site marchand, réseaux sociaux ...)	<ul style="list-style-type: none"> • Les supports de communication sont vérifiés régulièrement • Les modifications réalisées sont conformes aux consignes du (de la responsable) • Les informations sont conformes à la réglementation en vigueur
Identifier les risques QHSE liés à son activité	<ul style="list-style-type: none"> • Les risques sont clairement identifiés et expliqués
Identifier et mettre en œuvre les règles et consignes QHSE relatives à la manipulation des produits	<ul style="list-style-type: none"> • L'ensemble des règles QHSE et consignes sont identifiées et expliquées <ul style="list-style-type: none"> • L'ensemble des règles QHSE sont mises en œuvre sans erreur • Toute anomalie est identifiée • Les mesures préventives et correctives appropriées sont réalisées (alerte ...)
Réaliser le contrôle, le nettoyage et l'entretien des matériels, meubles et rayons en appliquant les règles QHSE et consignes en vigueur dans l'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> • Le nettoyage et l'entretien du matériel et des vitrines sont réalisés selon les consignes (type de produits et de matériel de nettoyage utilisés, périodicité...)
S'organiser pour réaliser toutes les activités nécessaires à son poste selon les consignes	<ul style="list-style-type: none"> • Les tâches à effectuer sont listées et expliquées • Les contraintes liées au délai de préparation des produits sont prises en compte • Le point de vente est opérationnel à l'ouverture

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

Proposition de modalités d'évaluation (20 min) :

• Mise en situation reconstituée de vente à un client ainsi qu'une prise de commande en présence de la commission d'évaluation

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

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

• Entretien avec les membres de la commission d'évaluation (5 min) :

m Bilan de la mise en situation

m Bilan des activités de vente et de prise de commandes réalisées par le candidat

Éléments de compétences	Critères d'évaluation Qu'est-ce qui permet de dire que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?
Accueillir le client et identifier ses besoins	<ul style="list-style-type: none"> • Le client est accueilli dans de bonnes conditions • Une marque d'attention et de disponibilité est adressée oralement, visuellement et à distance du client • Les attentes et les besoins du client sont identifiés sans erreur par un questionnement et une reformulation adaptés • Le vocabulaire utilisé est adapté au client (par exemple : client étranger)
Construire une relation client	<ul style="list-style-type: none"> • Le profil du client est identifié • Des marques de reconnaissance (clients «fidèles», utilisation du nom du client ...) sont adressées au client, avec distance et discrétion • La relation établie est courtoise et adaptée au client
Gérer plusieurs situations de relation client simultanées	<ul style="list-style-type: none"> • Un client est mis en attente de façon appropriée (explication adaptée en cas de recherche d'informations complémentaires ou d'interlocuteurs plus pertinents) • Les clients en attente ou arrivant en magasin sont pris en compte même si une situation de vente ou de conseil est déjà en cours (par exemple : signe visuel, sourire)
Argumenter les propositions apportées au client	<ul style="list-style-type: none"> • Les points positifs des propositions sont expliqués au client et justifiés
Répondre aux objections du client	<ul style="list-style-type: none"> • Les objections du client sont prises en compte • Une réponse est apportée et elle est pertinente • L'adhésion du client est vérifiée
Prendre les commandes des clients (traitement des commandes dans le point de vente, sur le site marchand...)	<ul style="list-style-type: none"> • Les attentes et les besoins du client sont identifiés par un questionnaire adapté • Toutes les informations nécessaires à la commande sont notées sans erreur : budget, coordonnées du client, du lieu et de l'heure de livraison. • Une réponse adaptée est apportée au client
Évaluer la faisabilité de la commande	<ul style="list-style-type: none"> • Les informations concernant la faisabilité de la commande sont recherchées auprès des interlocuteurs appropriés : délais, nature des produits,... • Les informations concernant la faisabilité ou non de sa commande sont transmises et expliquées au client • En cas de non faisabilité sur tout ou partie, des informations sont apportées au client pour réorienter sa commande
Estimer le coût de la commande pour des produits courants	<ul style="list-style-type: none"> • Le coût de la commande est calculé en fonction des tarifs définis dans l'entreprise
Réaliser la vente	<ul style="list-style-type: none"> • Le client achète un ou plusieurs produits • La vente est finalisée efficacement
Réaliser une vente de produit de substitution	<ul style="list-style-type: none"> • Des solutions de remplacement sont proposées et argumentées en cas d'attente non satisfaite • Le client achète un ou plusieurs produits proposés
Réaliser une vente additionnelle	<ul style="list-style-type: none"> • Des suggestions de produits liés, ou non, au produit principal sont proposées et argumentées • Le client achète un ou plusieurs produits proposés
Proposer et apporter des services adaptés aux attentes du client (préparations spéciales, dégustation, emballage cadeau, livraison,...)	<ul style="list-style-type: none"> • Le service proposé est adapté aux besoins des clients • Il est réalisé selon les consignes
Conclure l'échange par un acte de fidélisation du client	<ul style="list-style-type: none"> • Au moins un acte de fidélisation est mis en œuvre (informations sur les arri-vages, promotions, événement, carte de fidélité, ...) • La prise de congé du client est personnalisée
Identifier la satisfaction client et les actions correctives à mettre en place	<ul style="list-style-type: none"> • La satisfaction du client est vérifiée par un questionnaire approprié • Des solutions ou des informations pertinentes sont apportées lorsque le client n'est pas satisfait
Apporter les informations appropriées en cas de retour produit ou de retrait du produit	<ul style="list-style-type: none"> • Les informations transmises aux clients sont exactes, précises et documentées

Éléments de compétences	Critères d'évaluation Qu'est-ce qui permet de dire que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?
Recueillir et traiter les réclamations éventuelles des clients	<ul style="list-style-type: none"> • La réclamation est prise en compte • Un questionnaire du client est réalisé pour rechercher des informations complémentaires permettant l'analyse de la situation <ul style="list-style-type: none"> • Une solution est proposée au client • L'adhésion du client est recherchée • Le client est rapidement orienté vers la personne pertinente pour gérer la situation, si besoin
Réaliser les encaissements et les rendus-monnaie avec exactitude quels que soient les éléments perturbant l'attention (clients pressés, nombreux clients présents simultanément en caisse, ...)	<ul style="list-style-type: none"> • Les procédures d'encaissement et de règlement sont mises en œuvre selon les consignes en vigueur <ul style="list-style-type: none"> • La facture et la quantité de produits sont vérifiées • L'encaissement est réalisé sans erreur

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

Proposition de modalités d'évaluation (15 min) :

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

Éléments de compétences	Critères d'évaluation Qu'est-ce qui permet de dire que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?
Réaliser la réception des vins, bières et alcools en respectant les consignes en vigueur dans l'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> • Les produits et marchandises sont réceptionnés et contrôlés au regard du bordereau de commandes et du bon de livraison <ul style="list-style-type: none"> • La qualité et l'aspect des produits sont contrôlés selon les consignes • La conformité et la lisibilité de l'étiquetage sont vérifiées
Réaliser le stockage des vins, bières et alcools en fonction de la nature des produits, du mode de conservation et de la rotation des stocks	<ul style="list-style-type: none"> • Les zones de stockage sont rangées et organisées dans le respect des règles QHSE et sont contrôlées • Les produits et marchandises sont stockés en fonction de la réglementation et dans les lieux adaptés à leur conservation
Réaliser, en collaboration avec les membres de l'équipe, des inventaires réguliers et rechercher les causes des écarts	<ul style="list-style-type: none"> • Les inventaires sont réalisés sans erreur et renseignés sur un document ou outil approprié <ul style="list-style-type: none"> • Tout écart est identifié et signalé
Vérifier la traçabilité des produits	<ul style="list-style-type: none"> • Les documents ou outils informatiques de suivi des stocks sont renseignés sans erreur <ul style="list-style-type: none"> • La présence des certificats éventuels et étiquettes est vérifiée
Identifier les risques QHSE liés à l'activité de réception et de stockage des produits	<ul style="list-style-type: none"> • Les risques sont clairement identifiés et expliqués
Identifier et mettre en œuvre les règles QHSE et consignes relatives au stockage des produits et à leur manipulation	<ul style="list-style-type: none"> • L'ensemble des règles QHSE et consignes sont identifiées et mises en œuvre <ul style="list-style-type: none"> • Toute anomalie est identifiée • Les mesures préventives et correctives appropriées sont réalisées (alerte ...)
Réaliser le contrôle, le nettoyage et l'entretien des zones de stockage en appliquant les règles QHSE, les consignes en vigueur dans l'entreprise et la réglementation	<ul style="list-style-type: none"> • Les conditions de stockage sont contrôlées (température, humidité...) • Le nettoyage et l'entretien des zones de stockage sont réalisés selon les consignes (type de produits et de matériel utilisés, périodicité...) <ul style="list-style-type: none"> • Toute anomalie est identifiée • Les mesures préventives et correctives appropriées sont réalisées (alerte ...)
Mettre en œuvre des actions de prévention du gaspillage alimentaire	<ul style="list-style-type: none"> • Les risques du gaspillage alimentaire sont identifiés • Les mesures préventives appropriées sont mises en place
Traiter et orienter les invendus en fonction des consignes de l'entreprise et des règles de respect de l'environnement	<ul style="list-style-type: none"> • Les consignes et les règles de respect de l'environnement sont expliquées <ul style="list-style-type: none"> • Le traitement des invendus est approprié • Les invendus sont orientés selon le circuit approprié

Financement du paritarisme

Accord du 19 mai 2021

[Étendu par arr. 17 sept. 2021, JO 23 déc., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel de l'accord du 12 janvier 2021]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Saveurs Commerce ;
FNSCMF ;
2CP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;
FS CFTD ;
CGT CSD ;
UNSA FCS

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

À l'initiative des organisations professionnelles représentant les métiers du commerce alimentaire spécialisé, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la Branche ont conclu le 12 janvier 2021 un accord portant création de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

Dans ce cadre, elles souhaitent donner à la Branche les moyens de développer le dialogue social et de promouvoir les métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé. En outre, compte tenu des missions assignées aux branches professionnelles par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 et l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, il leur apparaît indispensable de doter les instances impliquées dans les négociations collectives de moyens financiers pour garantir et développer un dialogue social de qualité et pour mener à bien leur mission, tant en amont de la négociation qu'en aval par l'information des entreprises et des salariés, notamment sur le contenu des accords.

Conformément aux dispositions de l'article 2 du Titre 1^{er} de l'accord du 12 janvier 2021, relatives à la gestion des régimes et dispositifs collectifs, le présent accord a pour objet de définir les règles de financement du paritarisme et l'affectation des fonds collectés au titre du développement du paritarisme dans la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

À cet effet, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la Branche conviennent de s'appuyer sur les dispositions conventionnelles préexistantes, issues de l'accord du 13 septembre 2000 sur le financement du paritarisme dans la branche du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (IDCC 1505).

Article 1er Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

Article 2 Objet

Le présent accord a pour objet de donner aux instances de la Branche impliquées dans les négociations collectives les moyens financiers pour mener à bien leurs missions et assurer notamment :

- La promotion des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé,
- La visibilité et la promotion des instances professionnelles représentant les intérêts des salariés et des entreprises de la branche,
- La transmission des informations et l'information régulière des salariés et des entreprises de la branche sur la convention collective nationale, les avenants, les accords et leur évolution,
- La participation aux réunions préparatoires et aux commissions paritaires nationales,
- La participation des représentants des organisations aux négociations collectives,
- La préparation des documents de travail,

-
- La liaison entre les partenaires sociaux et les différentes instances,
 - L'élaboration des textes et accords conventionnels,
 - Le suivi et la révision des accords,
 - La mise en œuvre d'enquêtes, de rapports ou d'études nécessaires à la Branche.

Ce financement est assuré par le versement d'une cotisation à la charge des entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

Article 3

Création d'une association paritaire

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la Branche décident de créer une association paritaire dénommée «Association de développement du dialogue social (dite A.D.D.S) dans la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé».

Cette association a pour objet :

- La gestion des fonds du paritarisme et des frais y afférents conformément aux dispositions du présent accord
- L'organisation de la négociation collective des salariés et des employeurs
- Ainsi que le financement d'actions en faveur du développement du dialogue social, notamment pour informer les entreprises et leurs salariés sur les accords collectifs, sur l'évolution de la profession et tout particulièrement sur l'évolution de l'emploi.

Le présent accord fixe les principes de fonctionnement de l'association paritaire. Ses conditions de fonctionnement seront déterminées dans les statuts.

Cette association est composée de membres adhérents répartis en deux collèges :

- Le collège des membres «salariés» composé des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé,
- Le collège des membres «employeurs» composé des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives de la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé.

Elle élira parmi ses membres un Président, un Vice-Président, un Trésorier et un Secrétaire.

Le Président et le Secrétaire seront issus d'un des deux collèges, le Vice-Président et le Trésorier de l'autre collège. Tous les deux ans, les fonctions d'un collège au sein de l'association seront permutées au profit de l'autre collège.

L'Association adopte les règles de délibération suivantes :

- Le collège des membres «salariés» et le collège des membres «employeurs» disposent d'un poids égal total de représentativité (soit 100 % pour chacun des collèges),
- Au sein de chacun de ces collèges, chaque organisation délibère avec le poids de représentativité arrêté tous les 4 ans par le ministre du Travail,
- Pour être valides, les délibérations doivent recueillir la majorité au sein de chaque collège, cette majorité étant déterminée par le poids de la représentativité de chaque organisation.

Article 4

Cotisations

Tous les employeurs entrant dans le champ d'application de la Convention Collective nationale (IDCC 3237) doivent verser chaque année une cotisation égale à 0,15 % du montant des salaires entrant dans l'assiette des cotisations de Sécurité Sociale.

Cette cotisation est recouvrée par l'Association paritaire qui peut en déléguer la réalisation technique à un opérateur dans le cadre d'une convention de gestion qui définira notamment les modalités de recouvrement de cette cotisation auprès des entreprises de la branche.

Article 5

Affectation des cotisations

Le montant des cotisations recueilli par l'Association paritaire sera affecté à l'exercice du droit à la négociation collective des salariés et des employeurs et à l'information de ceux-ci selon les modalités suivantes :

- 20 % affectés à l'Association, notamment pour financer :
 - Les frais de collecte et de recouvrement des cotisations,
 - Les charges de fonctionnement de l'Association paritaire,
 - Les frais d'organisation et de fonctionnement des différentes instances paritaires de la branche (CPPNI,

CPNEFP, SPP, réunions des organes de gouvernance des instances de pilotage des régimes complémentaires de prévoyance et de frais de santé), frais de déplacement et de réception, frais de secrétariat, frais de fonctionnement, frais d'études, documents de travail, rapports, etc.),

— La formation et l'information des négociateurs paritaires sur les thèmes négociés dans la branche,

— La réalisation d'études ou de tout autre rapport intéressant la branche,

— Le recours à une expertise extérieure sur diverses questions intéressant les travaux des différentes instances de la branche.

— 40 % affectés au financement de l'exercice du droit à la négociation collective des salariés, ainsi qu'à leur information et leur accompagnement, répartis entre les organisations syndicales reconnues représentatives dans la branche, selon les modalités suivantes :

- 50 % à parts égales ;

- 25 % selon la présence aux réunions paritaires liées à la négociation collective ;

- 25 % selon le poids conféré à chaque organisation par la mesure de représentativité des organisations syndicales et fixé par l'arrêté, en vigueur, du ministre en charge du travail.

— 40 % affectés au financement de l'exercice du droit à la négociation collective des employeurs, ainsi qu'à leur information et leur accompagnement, répartis entre les organisations syndicales d'employeurs reconnues représentatives dans la branche selon le poids conféré à chaque organisation par la mesure de représentativité et fixé par l'arrêté en vigueur du ministre en charge du travail.

L'association paritaire rendra compte chaque année à la CPPNI des fonds ainsi collectés et de leur utilisation.

Après l'approbation des comptes de l'Association Paritaire, les éventuels excédents seront portés au report à nouveau de l'Association jusqu'à constituer une réserve correspondant à 25 % d'un exercice.

Au-delà, les excédents de l'exercice clos seront répartis à part égale entre les deux collèges et affectés au sein des collèges selon les modalités définies ci-dessus.

Article 6

Entreprises de moins de cinquante salariés

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

Article 7

Suivi de l'accord

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

Dans le cadre de ce suivi, en cas d'évolution des dispositions légales et/ou réglementaires nécessitant des modifications ou des aménagements du présent accord, elles conviennent de se réunir rapidement afin d'examiner toute modification utile, à la mise en conformité du texte.

Article 8

Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel de l'accord du 12 janvier 2021 relatif à la création de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

Article 9

Publicité et formalités de dépôt

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

Après avoir été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé, il est déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du Code du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 10 Extension

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

Article 11 Révision et dénonciation

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

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

Compte épargne temps

Accord du 16 septembre 2024

[Non étendu, applicable à compter du lendemain de son dépôt pour les entreprises adhérentes et au lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel, pour les entreprises non adhérentes]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale des syndicats des commerçants des marchés de France ;

Confédération du Commerce de Proximité ;

Le Syndicat des Cavistes Professionnels (SCP) ;

La Fédération Saveurs Commerce - Les spécialistes de l'alimentation de proximité.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT-FO ;

CFE-CGC ;

UNSA.

Préambule

Le présent accord a pour objet d'instaurer un compte épargne temps (CET) dans la Branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237), les dispositions conventionnelles existantes ne correspondant plus aux besoins des salariés de la Branche.

Ce dispositif facultatif permet aux salariés de cumuler des périodes de congés ou de repos non pris en vue de se constituer une réserve de temps rémunéré, susceptible d'être utilisée immédiatement ou de manière différée.

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la Branche rappelle que ce dispositif n'a pas vocation à se substituer à la prise effective des jours de congés et des jours de repos, qui reste le principe.

Le compte épargne temps (CET) répond à la volonté des Parties d'améliorer la gestion des temps d'activité et de repos des salariés des entreprises de la Branche en leur permettant :

- De mieux concilier les temps de vie professionnelle et de vie personnelle,*
- De faire face aux aléas de la vie,*
- De préparer le départ à la retraite,*
- De renforcer la cohésion sociale et la solidarité au sein des entreprises de la Branche en permettant la prise en charge de certaines situations familiales difficiles par l'octroi de don de jours de repos.*

Dans cette perspective, le Compte Épargne Temps (CET) participe également à l'amélioration de la qualité de vie au travail.

Le présent accord, conclu dans le cadre des articles L. 3151-1 à L. 3151-3 du code du travail, se substitue intégralement aux dispositions conventionnelles relatives au compte épargne temps (CET) prévues à l'article 37 de l'accord du 12 janvier 2021, qui est abrogé.

Article 1

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237), prévu à l'article 1 du Titre 1^{er} de l'accord du 12 janvier 2021.

Article 2

Objet du compte épargne temps (CET)

Le compte épargne temps (CET) permet aux salariés qui le souhaitent :

- D'accumuler des périodes de congés ou de repos rémunérés non pris,*
- Ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie de périodes de congé ou de repos non prises ou des sommes que les salariés y ont affectées.*

À défaut d'accord collectif d'entreprise ou de groupe, l'entreprise a la possibilité de mettre en place un compte épargne temps satisfaisant aux conditions suivantes.

Article 3

Bénéficiaires du compte épargne temps (CET)

Le compte épargne temps (CET) est accessible à tous les salariés, quel que soit leur statut et leur ancienneté.

À défaut d'accord d'entreprise existant ou à venir, ce dispositif facultatif fonctionne sur la base du volontariat. Il ne peut être ouvert qu'à l'initiative du salarié avec l'accord de l'employeur.

L'ouverture du compte s'effectue sur demande écrite individuelle du salarié lors de la première affectation d'éléments au CET par ce dernier. Chaque compte est individuel et fonctionne de manière autonome.

Article 4

Alimentation du compte épargne temps (CET)

Le compte épargne temps peut être alimenté par les salariés ou par l'employeur.

Article 4-1

Alimentation par le salarié

4-1-1

Les salariés ont la possibilité d'alimenter leur compte épargne temps (CET) en temps de repos, en affectant tout ou partie :

- 1) De la cinquième semaine de congés payés,*
- 2) Des jours de congés supplémentaires pour fractionnement,*
- 3) Des heures de repos acquises au titre des heures supplémentaires : repos compensateur de remplacement et contrepartie obligatoire en repos, dans la limite de 5 jours ouvrés (équivalant à 6 jours ouvrables) maximum par an,*
- 4) Des jours de repos au titre de l'aménagement du temps de travail sur l'année (RTT), dans la limite de 5 jours ouvrés (équivalant à 6 jours ouvrables),*
- 5) Des jours de repos liés au temps de travail (JRTT) des salariés cadres au forfait annuel en jours, dans la limite de 5 jours ouvrés (équivalant à 6 jours ouvrables),*
- 6) Des jours effectuées au-delà de la durée prévue par la convention individuelle de forfait annuel en jours dans le respect de la limite légale fixée à 235 jours à la date de conclusion du présent accord.*

Les droits en temps sont inscrits sur le compte épargne temps pour leur valeur exprimée en jours. Cette valeur comprend la majoration des heures supplémentaires ou complémentaires effectuées par le salarié concerné, à la date de l'inscription de ses droits sur son compte.

Un accord collectif d'entreprise ou de groupe peut prévoir d'autres possibilités d'alimentation du compte épargne temps (CET) en temps de repos.

4-1-2

Les salariés ont également la possibilité d'alimenter leur compte épargne temps avec des éléments de rémunération, à savoir :

- 1) Les primes diverses,*
- 2) Une prime d'intéressement,*
- 3) Une prime de participation,*

4) Le paiement d'heures supplémentaires ou complémentaires et les majorations afférentes.

Un accord collectif d'entreprise ou de groupe peut prévoir d'autres possibilités d'alimentation du compte épargne temps (CET) dans ce cadre.

Toutefois, les jours de repos hebdomadaire ne peuvent alimenter le compte épargne temps.

Article 4-2

Abondement de l'employeur

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la Branche prévoient qu'en complément des éléments de rémunération versés par le salarié dans le compte épargne temps, l'employeur peut décider d'un abondement.

En complément des dispositions du présent accord, elles conviennent que d'autres sources pourront être envisagées dans le cadre d'évolutions légales et/ou conventionnelles pour alimenter le compte épargne temps.

Article 4.3

Plafonds du compte épargne temps (CET)

Article 4-3-1

Plafond annuel du CET

Les droits pouvant être affectés chaque année au compte épargne temps (CET) ne peuvent excéder 15 jours au titre de chaque exercice.

Un imprimé spécifique est mis à la disposition du salarié par l'employeur afin que le salarié puisse mentionner précisément les éléments qu'il souhaite affecter à son compte épargne temps.

Article 4-3-2

Plafond total des droits inscrits au CET

Les droits inscrits au CET, avant utilisation par le salarié, ne pourront excéder un plafond total de 80 jours pour les salariés âgés de moins de 52 ans.

Dès lors que cette limite de 80 jours est atteinte pour les salariés âgés de moins de 52 ans, aucune nouvelle alimentation ne pourra intervenir avant que tout ou partie des droits épargnés aient été utilisés pour parvenir à une valeur inférieure à ce plafond global de 80 jours.

Article 4-3-3

Cas dérogatoire des salariés de 52 ans et plus

Afin d'accompagner les salariés de 52 ans et plus qui souhaiteraient anticiper leur fin de carrière, ces salariés ne sont pas soumis aux plafonds définis aux articles 4-3-1 et 4-3-2 du présent accord.

Article 5

Utilisation du compte épargne temps (CET)

Les droits affectés sur le compte épargne temps (CET) peuvent être utilisés par le salarié après qu'il en ait fait la demande à l'employeur et qu'il ait recueilli son accord.

Article 5-1

Utilisation du CET sous forme de congés

Les jours épargnés au CET peuvent être utilisés à l'initiative du salarié pour lui permettre d'indemniser tout ou partie d'un congé, à savoir :

- Un congé parental d'éducation, notamment lorsque celui-ci s'accompagne d'un passage à temps partiel,
- Un congé de proche aidant,
- Un congé de présence parentale,
- Un congé de solidarité familiale,
- Un congé de transition professionnelle,
- Un congé pour création d'entreprise,
- Un congé sabbatique,
- Un congé de solidarité internationale,
- Une période de formation en dehors du temps de travail,
- Une cessation totale d'activité,
- Un congé sans solde.

L'indemnisation pendant le congé sera effectuée sur la base du salaire mensuel brut de référence calculé au moment

de la prise du congé. En tout état de cause, ce congé doit avoir une durée minimale de 5 jours ouvrés (équivalant à 6 jours ouvrables) consécutifs ou non.

Le salarié doit déposer sa demande, par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge, 2 mois avant la prise effective de ces jours, sous réserve de l'accord de l'employeur sauf en cas de circonstances exceptionnelles.

L'employeur informe le salarié de sa réponse dans un délai de 15 jours ouvrables à compter de la réception de la demande.

Article 5-2

Déblocage anticipé du CET sous forme monétaire

Le salarié, en accord avec son employeur, a la possibilité de demander le déblocage anticipé de tout ou partie des droits acquis sur le compte épargne temps pour compléter sa rémunération, dans les cas suivants :

- Mariage du salarié ou conclusion d'un PACS,
- Naissance ou adoption d'un 3^{ème} enfant,
- Divorce du salarié, dissolution d'un PACS ou séparation de fait avec le concubin avec la garde d'au moins un enfant,
- Violences commises contre l'intéressé par son conjoint, son concubin ou son partenaire lié par un PACS ou son ancien conjoint, concubin ou partenaire dans les conditions prévues par l'article R. 3324-22 3^o du code du travail,
- Acquisition ou agrandissement de la résidence principale,
- Perte d'emploi du conjoint, du partenaire de PACS ou du concubin,
- Décès du conjoint, du partenaire de PACS ou du concubin,
- Invalidité totale ou partielle du salarié, de son conjoint, partenaire de PACS ou concubin reconnue par la Sécurité sociale,
- Invalidité ou décès d'un enfant à charge,
- Rupture du contrat de travail,
- Situation de surendettement du salarié, suite à une décision du Tribunal d'instance
- Remise en état de la résidence principale endommagée suite à une catastrophe naturelle.

La monétisation ne peut en aucun cas porter sur les jours épargnés au titre de la 5^{ème} semaine de congés payés.

La demande du salarié d'utiliser en totalité ou partiellement les droits affectés au compte épargne temps (CET) pour compléter sa rémunération est adressée à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge, un mois avant la date du déblocage.

Une fois la demande du salarié acceptée, le paiement intervient sur la paye du mois en cours sous réserve que la demande soit reçue par l'employeur avant le 15 du mois.

Article 5-3

Utilisation du CET pour se constituer une épargne

Les droits affectés au compte épargne temps peuvent être utilisés pour :

- Alimenter un plan d'épargne entreprise (PEE), un plan d'épargne interentreprises (PEI), un plan d'épargne retraite collectif (PERCO), un plan d'épargne retraite collectif interentreprises (PERCOI), PERE-CO, PERE-COI,
- Participer au financement de pensions de retraite ou au rachat de cotisations d'assurance vieillesse (Rachat d'années incomplètes ou de périodes d'études).

La monétisation des droits préalables au versement est effectuée sur la base du salaire mensuel brut de référence calculé au moment de la demande.

Article 5-4

Congé de fin de carrière

Le compte épargne temps peut également être utilisé par les salariés qui souhaitent cesser progressivement ou totalement leur activité.

Article 5-5

Autres modes d'utilisation du CET

En complément du présent accord, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la Branche conviennent d'envisager d'autres modes d'utilisation du CET dans le cadre d'évolutions légales et/ou conventionnelles.

Article 6

Don de jours de repos ou de jours affectés dans le CET

Les dispositifs légaux permettant aux salariés de suspendre leur contrat de travail pour faire face à des situations difficiles peuvent parfois s'avérer insuffisants pour accompagner les salariés qui ont besoin de plus de temps pour affronter les aléas de la vie.

Fortes de ce constat et soucieuses de faciliter la prise en charge de certaines situations familiales compliquées, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la Branche ont souhaité mettre en place un dispositif visant à étendre et à encadrer le don de jours de repos au sein des entreprises de la Branche ne disposant pas d'accord d'entreprise existant ou à venir.

Ce dispositif de cohésion sociale et d'entraide vise à permettre à tout salarié qui le souhaite, après accord de son employeur, d'effectuer un don de jour(s) de repos non pris, qu'ils soient affectés ou non sur un compte épargne-temps (CET).

Article 6-1

Salariés bénéficiaires

Ce don d'un ou plusieurs jours de repos est réalisé au profit d'un salarié d'une même entreprise ou d'un même établissement, quels que soient son statut, son contrat de travail, ou son ancienneté.

Ce dispositif permet aux salariés qui le souhaitent de donner des jours de repos à des salariés ayant besoin de temps pour accompagner un proche, victime d'une maladie grave, souffrant d'un handicap ou d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité, rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants.

À la date de signature du présent accord, les proches pouvant être accompagnés dans le cadre de ce dispositif sont :

- *Un enfant gravement malade dont il a la charge au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale,*
- *Un ascendant (père, mère, beau-père, belle-mère) du salarié ou de son conjoint,*
- *Son conjoint,*
- *Son partenaire lié par un PACS ou son concubin, partageant la vie commune au même domicile,*
- *Un descendant (enfant ou petit-enfant) du salarié ou de son conjoint,*
- *Un proche en fin de vie tel que défini dans le présent article.*

Pour bénéficier de ce dispositif, les salariés concernés doivent avoir préalablement utilisé l'ensemble des droits à congés disponibles, à l'exception des congés payés légaux.

Article 6-2

Modalités du don de jour(s)

Les salariés ont la possibilité de faire un don de jours de repos par journées ou demi-journées. Ce don est anonyme, irrévocable et sans contrepartie.

Article 6-2-1

Demande du salarié bénéficiaire

Le salarié qui souhaite bénéficier d'un don de jours en formule la demande auprès de son employeur, qui lui communique la procédure à suivre.

Cette demande doit être accompagnée d'un certificat médical détaillé établi par le médecin qui assure le suivi du proche aidé tel que défini à l'article 6-1 du présent accord. Dans le respect du secret médical, ce document atteste, de la gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident ainsi que du caractère indispensable d'une présence soutenue et/ou des soins contraignants.

Article 6-2-2

Information des salariés de l'entreprise et modalités du don de jours de repos

Avec l'accord du salarié qui a sollicité le bénéfice d'un don de jours de repos, l'employeur informe les salariés de l'entreprise ou de l'établissement de la demande. Il indique à l'employeur s'il souhaite que l'information communiquée soit nominative ou anonyme

La note d'information rappelle le nombre de jours qu'il est souhaitable de recueillir au profit du salarié concerné et les modalités du don de jours. La récolte prend fin dès que le nombre de jours sollicités est atteint.

Le salarié qui souhaite effectuer un don de jour(s) de repos en informe l'employeur en complétant le formulaire mis à sa disposition et en précisant le nombre de jour(s) cédé(s).

Article 6-3
Modalités d'utilisation du don de jour(s) par le salarié bénéficiaire

Dans la mesure du possible et sauf situations d'urgence (Par exemple : évènement imprévisible affectant un membre de la famille du salarié, nécessitant son absence immédiate ou dans un délai très court, accident d'un proche du salarié exigeant sa présence quotidienne le temps de prévoir une organisation adaptée), le salarié bénéficiaire doit présenter sa demande écrite à l'employeur, en respectant un délai de prévenance d'une semaine avant le début de l'absence.

La prise des jours est réalisée par journées ou demi-journées.

Ce don permet au salarié bénéficiaire de maintenir sa rémunération pendant sa période d'absence, dans la limite du nombre de jours cédés par les autres salariés.

Cette période est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. Il conserve également le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence.

La valorisation du jour donné est effectuée en temps. Ainsi un jour cédé par un salarié correspond à un jour d'absence pour le bénéficiaire du don, quelle que soit l'organisation des temps de travail du salarié qui réalise le don et du bénéficiaire.

Article 7
Gestion du compte épargne temps (CET)

Article 7-1
Statut du salarié en congé : Suspension du contrat de travail

Pendant le congé, le contrat de travail n'est pas rompu mais suspendu.

Le salarié fait partie des effectifs de l'entreprise. À ce titre, il est pris en compte dans les effectifs et reste électeur pour les élections professionnelles. Il continue d'être éligible, sauf si son absence rend impossible l'exercice de telles fonctions.

En cas de réduction d'effectifs ou de suppression d'emplois, le salarié bénéficie des garanties attachées aux procédures de licenciement.

En cas de transfert d'entreprise, le contrat suspendu doit être assimilé à un contrat en cours au sens de l'article L. 1224-1 du code du travail.

L'assimilation du congé à une période de travail effectif dépend du type de congé sollicité. La période d'absence sera ou non assimilée à une période de travail effectif pour le calcul des congés payés.

Il en va de même pour la détermination de l'ancienneté, les dispositions conventionnelles applicables étant également à prendre en compte.

Durant la suspension du contrat indemnisé, le salarié continue à bénéficier des droits attachés au régime de prévoyance et de complémentaire santé. Les cotisations afférentes restent celles fixées par les dispositions conventionnelles pour la seule période de congé prise au titre du CET. Si le congé se poursuit au-delà, les dispositions légales s'appliquent.

Le congé est rémunéré mensuellement sous forme d'une indemnité correspondant au salaire que le salarié perçoit au moment de son départ en congé, dans la limite du nombre de jours utilisés.

Cette indemnité est calculée par application du taux du salaire journalier brut au nombre de jours utilisés, calculé sur la base de la rémunération brute applicable au moment de la liquidation des droits inscrits sur le CET.

La maladie ou l'accident est régi par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

À l'issue du congé, le salarié doit retrouver son emploi ou un emploi similaire avec une rémunération équivalente.

Article 7-2
Retour anticipé du salarié

Le salarié pourra, de manière anticipée, mettre fin à son congé dans les cas suivants :

- Mariage,
- Divorce,
- Dissolution du PACS,
- Séparation de fait avec le concubin,
- Invalidité du salarié, de son conjoint, partenaire de PACS ou concubin,
- Surendettement suite à une décision du Tribunal d'instance,
- Chômage du conjoint,

• Décès d'un ascendant, d'un descendant ou du conjoint marié, du concubin ou partenaire de PACS.

Il devra alors en informer l'employeur ou son représentant par lettre recommandée avec accusé réception ou par courrier remis en main propre contre décharge, au minimum 8 jours avant la date de reprise souhaitée.

En cas de retour anticipé, les droits acquis sur le compte épargne temps (CET) non utilisés sont conservés sur le compte.

Article 8

Garantie des droits inscrits sur le compte épargne temps (CET)

Les droits acquis et affectés au compte épargne temps (CET) sont garantis par l'assurance des créances des salariés (AGS) dans la limite de son plafond maximum d'intervention tel que défini par les dispositions légales et réglementaires.

Au-delà de ce plafond, les droits sont garantis par un dispositif d'assurance ou à défaut de dispositif conventionnel, la garantie réglementaire est applicable.

Article 8-1

Droits inférieurs ou égaux à l'AGS : Garantie de l'AGS

Les droits acquis dans le cadre du compte épargne temps sont garantis par l'AGS dans les conditions fixées aux articles L. 3253-6 et L. 3253-8 du code du travail.

L'employeur est tenu de s'assurer contre le risque de non-paiement aux salariés des sommes qui leur sont dues en cas de procédure de sauvegarde, de redressement ou de mise en liquidation judiciaire de leur entreprise. À cette fin, ils cotisent auprès de l'AGS.

Article 8-2

Droits supérieurs au plafond de l'AGS : Garantie conventionnelle

Un accord d'entreprise peut définir les règles applicables en la matière.

À défaut d'accord existant ou à venir, les droits acquis dans le CET convertis en unité monétaire qui excèdent le montant maximum garanti par l'AGS (6 fois le plafond mensuel retenu pour le calcul des contributions au régime d'assurance chômage, soit 92 736 € en 2024), sont assurés par l'employeur contre le risque de non-paiement en cas de redressement ou de liquidation judiciaire de l'entreprise. Cette garantie mise en place par accord collectif ou par l'employeur, s'applique pour la partie excédant le plafond couvert par l'AGS défini à l'article 8-1 du présent accord et doit permettre notamment le paiement des droits acquis par le salarié sur le CET.

La garantie financière ne peut résulter que d'un engagement de caution pris par :

- Une société de caution mutuelle,
- Un organisme de garantie collective,
- Une compagnie d'assurances,
- Une banque,
- Un établissement financier habilité à donner caution.

L'engagement de caution fait l'objet d'un contrat écrit précisant les conditions et le montant de la garantie accordée. Ce contrat stipule la renonciation du garant, en cas de défaillance de l'employeur, au bénéfice de discussion prévu aux articles 2298 à 2301 du code civil. L'accord d'entreprise mentionnera l'identité et les coordonnées précises de l'engagement de caution ci-dessus. À défaut d'accord d'entreprise existant ou à venir, l'employeur informe les salariés concernés de l'engagement de caution retenu, de l'identité et des coordonnées précises de ce dernier.

Dans l'attente de la mise en place d'un tel dispositif, lorsque les droits acquis, après conversion monétaire, atteignent le plafond couvert par l'AGS, les droits excédant ce plafond sont automatiquement liquidés. Une indemnité correspondant à la conversion monétaire de ces droits est versée au salarié conformément aux dispositions légales et à l'article 11-1 du présent accord.

Article 9

Régime social et fiscal des indemnités

Article 9-1

Régime social

En application des dispositions légales et réglementaires en vigueur à la date de signature du présent accord, les cotisations sociales ne sont pas exigées sur les rémunérations affectées au compte épargne temps (CET) au moment où le salarié procède à l'alimentation du compte.

Les indemnités correspondant aux droits accumulés sur le compte épargne temps sont, au moment de leur versement, soumises :

-
- Aux cotisations de sécurité sociale dans les mêmes conditions qu'une rémunération,
 - Aux prélèvements assimilés,
 - Et aux taxes et participations sur les salaires.

Article 9-2

Régime fiscal

En application des dispositions légales et réglementaires en vigueur à la date de signature du présent accord, les indemnités correspondant aux droits inscrits sur le CET sont imposables sur le revenu au titre de l'année de versement et non lors de l'affectation des rémunérations sur le CET.

Article 10

Transfert des droits

Article 10-1

Transfert légal

Le transfert du compte épargne temps (CET), annexé au contrat de travail est automatique dans les cas de modification de la situation juridique de l'employeur visés à l'article L. 1224-1 du code du travail.

Le transfert du CET entre deux employeurs successifs en dehors des cas prévus par la loi en vigueur n'est possible qu'entre entreprises du même groupe relevant du champ d'application de la Convention collective des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

Ce transfert est réalisé par accord signé des trois parties.

À défaut d'accord, le compte épargne temps (CET) est clôturé par l'employeur conformément aux règles énoncées à l'article 11-3-1 du présent accord, en cas de rupture du contrat de travail.

Lorsque le plan de cession d'une société mise en liquidation judiciaire ne comporte aucune mention sur le sort des jours épargnés en CET par les salariés transférés au sein d'une entreprise reprenneuse, le régime de la rupture du contrat de travail s'applique.

Les salariés concernés peuvent donc prétendre au versement d'une indemnité correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits acquis. Cette indemnité est soumise à cotisations de sécurité sociale, CSG et CROS.

La CSG et la CROS ne sont toutefois pas dues si les sommes converties proviennent de l'épargne salariale.

Article 10-2

Transfert au sein d'un même Groupe

Le salarié qui est transféré au sein d'une entreprise du même Groupe a la possibilité de formuler une demande de transfert de son compte épargne temps (CET) si l'entreprise d'accueil dispose d'un tel dispositif.

La demande de transfert devra être réalisée par le salarié auprès de son employeur avant sa nouvelle affectation.

Si le salarié ne fait pas sa demande de transfert des droits inscrits sur son compte épargne temps (CET) ou si l'entreprise d'accueil ne dispose pas d'un tel dispositif, les droits inscrits sur le CET feront l'objet d'une liquidation totale accompagnée du versement d'une indemnité correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits acquis. Cette indemnité est soumise à cotisations de sécurité sociale, CSG et CROS.

La CSG et la CROS ne sont toutefois pas dues si les sommes converties proviennent de l'épargne salariale.

Article 11

Cessation du compte épargne temps (CET)

Article 11-1

Liquidation automatique du CET

Conformément aux dispositions légales, la liquidation automatique des droits acquis sur le CET intervient lorsque ceux-ci atteignent le plus haut montant des droits garantis par l'AGS (6 fois le plafond mensuel retenu pour le calcul des contributions au régime d'assurance chômage, soit 92 736 € en 2024).

Les droits excédentaires font donc l'objet d'une conversion monétaire, puis sont versés :

- Soit sous forme d'indemnité au salarié,
- Soit dans un PEE, un PEI, un PERCO, un PERCOI, un PERECO, un PERE-COI.

Article 11-2

Cessation du CET à la demande du salarié

Le compte épargne temps peut être clôturé à la demande du salarié. Il lui sera alors demandé de prendre un congé pour utiliser les droits acquis.

Le salarié pourra également demander le règlement de l'ensemble des jours placés sur le compte épargne temps

sous forme monétaire, à l'exception des congés payés, le solde devant être utilisé pour la prise d'un congé.

Article 11-3

Cessation du CET en cas de rupture du contrat de travail

Le compte épargne temps est automatiquement clôturé en cas de rupture du contrat de travail ou en cas de départ du salarié vers une autre Société ne disposant pas de compte épargne temps.

Une indemnité d'un montant égal aux droits acquis par valorisation des jours épargnés dans le cadre du CET est alors versée au salarié aux conditions applicables au moment de la rupture.

En cas de rupture du contrat de travail (démission, licenciement, départ en retraite, etc.) et à défaut de dispositions conventionnelles déterminant les conditions de transfert des droits affectés au compte épargne temps, le salarié peut :

- Percevoir une indemnité correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits qu'il a acquis. Cette indemnité est soumise à cotisations de sécurité sociale, CSG et CROS. La CSG et la CROS ne sont toutefois pas dues si les sommes converties proviennent de l'épargne salariale,

- Demander, en accord avec l'employeur, que ces droits soient convertis en unités monétaires et consignés auprès de la Caisse des dépôts et consignations. Le transfert est alors opéré par l'employeur, accompagné de la demande écrite du salarié et d'une déclaration de consignment renseignée par l'employeur. Un récépissé de la déclaration lui est remis. Il doit ensuite en informer le salarié.

Les sommes consignées sont rémunérées dans les conditions fixées par l'article L. 518-23 du code monétaire et financier et soumises à la prescription trentenaire.

Le déblocage des droits consignés peut intervenir :

- À la demande du salarié bénéficiaire, par le transfert de tout ou partie des sommes consignées sur le compte épargne temps, le PEE, le PEI, le PERCO ou le PERCOI dont dispose le salarié auprès de son nouvel employeur.

Ce transfert s'opère dans les conditions prévues par l'accord collectif ayant instauré le CET (chez le nouvel employeur) ou par les règlements des plans d'épargne salariale,

- À la demande du salarié bénéficiaire ou de ses ayants droit par le paiement, à tout moment, de tout ou partie des sommes consignées.

Article 11-4

Renonciation du salarié à l'utilisation de son CET

Le salarié peut décider de renoncer à l'utilisation de son CET et obtenir le versement d'une indemnité équivalente aux droits qu'il a acquis.

La renonciation au CET peut intervenir dans l'une des circonstances exceptionnelles permettant le déblocage anticipé des droits au titre du régime légal de participation qui sont, à la date de signature du présent accord, les suivants :

- Mariage du salarié ou conclusion d'un PACS,

- Naissance ou adoption d'un 3^{ème} enfant,

- Divorce du salarié, dissolution d'un PACS ou séparation de fait avec le concubin avec la garde d'au moins un enfant,

- Violences commises contre l'intéressé par son conjoint, son concubin ou son partenaire lié par un PACS ou son ancien conjoint, concubin ou partenaire dans les conditions prévues par l'article R. 3324-22 3^o du code du travail,

- Acquisition ou agrandissement de la résidence principale,

- Perte d'emploi du conjoint, du partenaire de PACS ou du concubin,

- Décès du conjoint, du partenaire de PACS ou du concubin,

- Invalidité totale ou partielle du salarié, de son conjoint, partenaire de PACS ou concubin reconnue par la Sécurité sociale,

- Invalidité ou décès d'un enfant à charge,

- Rupture du contrat de travail,

- Situation de surendettement du salarié, suite à une décision du Tribunal d'instance

- Remise en état de la résidence principale endommagée suite à une catastrophe naturelle.

Ce souhait est notifié à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge avec un délai de 2 mois.

Le compte épargne temps (CET) n'est clos qu'à la date de liquidation totale des droits du collaborateur.

En cas de mutation d'un établissement à un autre ou dans une filiale du même groupe, les modalités de transfert

des droits des salariés sont définies par accord entre les Parties.

Article 11-5 **Décès du salarié**

En cas de décès du salarié, les droits épargnés dans le CET sont dus aux ayants droit du salarié décédé au même titre que le versement des salaires arriérés ou les droits à repos compensateurs.

Article 12 **Information des salariés**

L'entreprise qui met en place le compte épargne temps en informe collectivement les salariés en présentant notamment les modalités de mise en œuvre, les conditions d'alimentation et d'utilisation du dispositif.

Une information est également délivrée au moment de l'embauche.

Un exemplaire du présent accord ou de l'accord collectif d'entreprise est tenu à la disposition des salariés sur leur lieu de travail.

En outre, les salariés titulaires d'un compte épargne temps seront informés chaque mois, sur le bulletin de paye ou dans une annexe à ce dernier, du nombre de jours épargnés, du nombre d'heures épargnées et du solde restant après utilisation de leur CET.

Article 13 **Entreprises de moins de cinquante salariés**

Compte tenu des dispositions prévues dans le présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la Branche considèrent qu'il n'y a pas lieu de prévoir les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 14 **Durée et entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur :

- *Au lendemain de son dépôt pour les entreprises adhérentes à l'une des organisations professionnelles signataires de l'accord,*
- *Le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel, pour les entreprises non adhérentes à une des organisations professionnelles signataires de l'accord.*

Article 15 **Principe de non-cumul des dispositifs CET**

Afin de ne pas remettre en cause des droits existants pour les salariés dans les entreprises de la Branche, les Parties conviennent que les dispositions du présent accord ou d'un accord d'entreprise existant ou à venir, ne sont pas cumulatives avec un dispositif similaire créé ou qui viendrait à être créé par un accord collectif interprofessionnel, multi-professionnel, multibranches et/ou des dispositions légales.

Dans ce cas, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la Branche se réuniront en CPPNI pour examiner les suites à donner au présent accord.

Article 16 **Suivi de l'accord**

Un bilan des mesures prévues dans le présent accord sera réalisé chaque année en CPPNI sur la base des indicateurs de suivi fournis par les organisations professionnelles notamment :

- *Les raisons de la mise en place d'un compte épargne temps (CET) par les entreprises de la Branche adhérentes,*
- *Le nombre d'entreprises adhérentes disposant d'un accord collectif relatif au compte épargne temps (CET),*
- *Le nombre d'entreprises adhérentes ayant mis en place le CET en s'appuyant sur l'accord de branche,*
- *Pour les entreprises dotées de ce dispositif :*
 - m Quelles ont été les modalités de mise en place du CET ? Celle-ci a-t-elle donné lieu à des négociations ?*
 - m Le dispositif est-il utilisé par les salariés ?*
 - Si oui, que pensent-ils du CET ?*
 - Si non, pourquoi ?*
- *Quels sont les avantages et les inconvénients du CET du point de vue des salariés, du CSE, s'il existe, et de l'employeur ?*
- *Le dispositif actuel du CET peut-il être amélioré ? Si oui, comment ?*

Outre cette étude annuelle qui permettra d'aménager les dispositions du présent accord pour l'adapter aux besoins des salariés et des entreprises de la Branche, dans l'hypothèse d'une modification importante des dispositions légales et réglementaires ayant un impact sur le présent accord, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la Branche conviennent de se réunir pour en apprécier les conséquences.

Article 17
Adhésion

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, une organisation professionnelle ou une organisation syndicale de salariés représentative au sein de la Branche, non signataire pourra adhérer au présent accord.

Cette adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux organisations signataires et fera l'objet d'un dépôt en suivant les mêmes formalités de dépôt du présent accord.

Article 18
Révision - Dénomination

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales et à l'article 5 de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

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

Article 19
Publicité et formalités de dépôt

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des Parties signataires. Il sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera ensuite déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du Code du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 20
Extension

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