

Convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001. Etendue par arrêté du 26 juillet 2002 JORF 6 août 2002.

Préambule

Article

En vigueur étendu

Les conventions collectives nationales du commerce à prédominance alimentaire (n° 3021) et des entrepôts d'alimentation (n° 3166) ont été signées le 29 mai 1969.

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

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

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

Toutefois, elle a été l'occasion :

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

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

La nouvelle convention comporte 12 titres et 6 annexes.

La numérotation suivie n'est pas linéaire.

Titres : le premier chiffre identifie le titre dans lequel figure la disposition ; le deuxième, le numéro d'article à l'intérieur du titre ; le troisième, le sous-article, et ainsi de suite.

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

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

Compte tenu de ce qui précède :

Les conventions collectives nationales du commerce à prédominance alimentaire et des entrepôts d'alimentation sont fusionnées sous l'intitulé " Convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire ".

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

Titre Ier : Dispositions générales

Champ d'application

Article 1.1

En vigueur étendu

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

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

1.1.1. Professionnel

1.1.1.1. Activités de commerce de détail

a) Commerce d'alimentation générale (commerce de détail non spécialisé à prédominance alimentaire en magasin d'une surface inférieure à 120 m²), code NAF 47. 11B ;

b) Supérettes (commerce de détail non spécialisé à prédominance alimentaire en magasin d'une surface de vente comprise entre 120 et 400 m²), code NAF 47. 11C ;

c) Supermarchés (commerce de détail non spécialisé à prédominance alimentaire en magasin d'une surface de vente comprise entre 400 et 2 500 m²), code NAF 47. 11D ;

d) Hypermarchés (commerce de détail non spécialisé à prédominance alimentaire en magasin d'une surface de vente supérieure à 2 500 m²), code NAF 47. 11F ;

e) Commerce de détail de boissons exercé par les seules entreprises à succursales multiples dont les magasins sont gérés par des gérants mandataires non salariés, dont le statut est fixé aux articles L. 7322-1 et suivants du code du travail, code NAF 47. 25Z partiel ;

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

1.1.1.2. Activités de commerce de gros

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

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

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

b) Activité unique ou principale du commerce de gros de farines et produits pour boulangeries, code NAF 46. 38B partiel ;

c) Commerce de gros non spécialisé à prédominance alimentaire : l'activité consiste à fournir l'essentiel des produits alimentaires, mais aussi certains produits non alimentaires (droguerie, bazar léger...) de grande consommation vendus par les commerces de détail non spécialisés à prédominance alimentaire (alimentations générales, supérettes, supermarchés, hypermarchés).

Relèvent de cette activité les entreprises de commerce de gros à prédominance alimentaire qui vendent des produits de grande consommation en libre-service à des commerçants détaillants ou artisans censés payer comptant et emporter la marchandise, ainsi que celles non spécialisées également qui, à titre exclusif, fournissent aux collectivités privées et publiques et à la restauration, plusieurs catégories de produits alimentaires, code NAF 46. 39B (anciens codes NAF 51. 3W et 51. 3T partiel) ;

d) Elle s'applique aux activités annexes (usines, ateliers, garages...) ainsi que dans les sièges sociaux des entreprises visées au point 1.1 ci-dessus.

1.1.2. Territorial

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

1.1.3. Activités non visées

La présente convention ne s'applique pas :

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

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

1.1.3.3. Aux entreprises employant moins de 11 salariés qui relèvent de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers. L'effectif des 11 salariés est calculé selon les modalités visées à l'article L. 2312-8 du code du travail ; les apprentis ne sont pas pris en compte dans le calcul de cet effectif.

En outre, la présente convention collective n'est applicable que si l'effectif d'au moins 11 salariés a été atteint pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 années précédentes.

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

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

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

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

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

Durée. - Révision. - Dénonciation

Article 1.2

En vigueur étendu

1.2.1. Durée

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

1.2.2. Révision

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

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

Les autres parties devront faire connaître par écrit leur point de vue à cet égard dans les 15 jours suivant la date de l'avis de réception susvisé, afin que la discussion puisse s'engager dans le délai de 1 mois à partir de cette date.

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

Par ailleurs, les organisations patronales s'engagent à donner une réponse à toute demande émanant d'une organisation syndicale représentative. A cet effet, les demandes adressées par des organisations syndicales qui n'auraient pas reçu de réponse seraient inscrites à l'ordre du jour de la réunion annuelle prévue aux articles L. 2241-1 et suivants du code du travail.

1.2.3. Dénonciation

La dénonciation de la présente convention ou de ses annexes par l'une des parties contractantes devra être portée à la connaissance des autres parties par lettre recommandée avec avis de réception et doit donner lieu à dépôt conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Elle sera effectuée avec un préavis de 3 mois.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui est substituée ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis.

Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention entre les autres parties signataires. Dans ce cas, les dispositions de l'alinéa précédent s'appliquent également à l'égard des auteurs de la dénonciation.

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

Conventions et accords antérieurs

Article 1.3

En vigueur étendu

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

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

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

Diffusion de la convention collective et du règlement intérieur

Article 1.4

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n° 14 du 31 janvier 2006, article 2 en vigueur le 1er avril 2006 BOCC n° 2006-14 étendu par arrêté du 5 avril 2007 JO du 20 avril 2007

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

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

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

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

Au moment de l'embauche, le salarié reçoit de l'employeur une notice d'information relative aux textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement. Celle-ci doit contenir le lieu de consultation, les textes conventionnels de la branche et de l'entreprise ; elle peut comporter des explications sur la nature des textes conventionnels et des informations d'ordre général sur le dialogue social dans l'entreprise ou la branche.

Les entreprises dotées d'un intranet doivent y diffuser un exemplaire de tout accord qui les lie. Cette obligation se cumule avec la mise à disposition d'un exemplaire en libre consultation.

Cependant, si tous les salariés ont accès à l'intranet, les entreprises ne sont pas tenues de mettre en libre consultation un exemplaire de tout accord qui les lie.

Conflits collectifs, commission paritaire nationale de conciliation

Article 1.5

En vigueur étendu

1.5.1. Constitution et fonctionnement

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

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

1.5.1.1. Cette commission est composée de 2 collèges :

- un collège salariés, comprenant 2 représentants de chacune des organisations syndicales de salariés signataires de la présente convention, étant entendu que les organisations affiliées à une même confédération ne seront représentées que par 2 membres ;
- un collège employeurs, comprenant un même nombre total de représentants des organisations d'employeurs signataires.

1.5.1.2. Les commissaires sont désignés pour 1 an respectivement par chacune des organisations intéressées, qui peuvent également pourvoir à leur remplacement. Ils peuvent être de nationalité étrangère. Le mandat des commissaires est renouvelable.

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

- a) Salaire perdu : l'entreprise réglera directement au salarié le salaire perdu même si l'intéressé avait été présent au travail ;
- b) Frais de transport : remboursement par l'entreprise au salarié dans la limite du tarif SNCF 2e classe, supplément éventuel compris, quel que soit le mode de transport utilisé ;
- c) Le montant forfaitaire des frais de séjour est fixé dans l'annexe VII " Salaires minima ".

Ces indemnités sont révisables ;

d) Nombre de délégués : 2 délégués par centrale syndicale, étant entendu que seuls les salariés travaillant dans les entreprises pourront faire l'objet d'une indemnisation, celle-ci ne s'appliquant pas aux permanents des organisations syndicales nationales.

1.5.2. Procédure de conciliation

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

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

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

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

La commission devra se prononcer dans un délai qui ne peut excéder 5 jours francs à partir de la date de sa première réunion pour examiner l'affaire. Toutefois, ce délai peut être prolongé sur avis conforme de tous les membres de la commission.

1.5.2.4. La commission formule, d'un commun accord entre les 2 collèges qui la constituent, des propositions de conciliation qu'elle soumet à l'agrément des parties. Elle peut également proposer des mesures conservatoires des denrées périssables.

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

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

Sous réserve du respect du libre exercice, dans les conditions légalement définies, du droit de grève, aucun arrêt de travail ni de lock-out ne pourra, en principe, être décidé avant que n'ait été épuisée cette procédure de conciliation, c'est-à-dire avant que la commission n'ait conclu ses travaux par un accord de conciliation ou par un procès-verbal de non-conciliation.

Adhésions ultérieures

Article 1.6

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale représentative ou tout employeur qui n'est pas partie au présent accord pourra y adhérer ultérieurement.

Cette adhésion ne sera valable qu'à partir du jour qui suivra sa notification à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).

Titre II : Droit syndical et institutions représentatives du personnel

Exercice du droit syndical

Article 2.1

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n° 14 du 31 janvier 2006, article 3, en vigueur le 1er avril 2006 (BOCC n° 2006-14) étendu par arrêté du 5 avril 2007 (JO du 20 avril 2007)

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

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

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

Délégués syndicaux

Article 2.2

En vigueur étendu

Chaque délégué syndical dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans les limites fixées par les dispositions législatives en vigueur.

Conditions d'exercice du mandat syndical au niveau de la branche

Article 2.3

En vigueur étendu

2.3.1. Réunions statutaires

Des autorisations d'absence pourront être accordées, après préavis d'au moins 15 jours, aux salariés syndiqués pourvus d'un mandat régulier de leur organisation syndicale représentative, pour assister aux réunions statutaires de celles-ci, sur présentation d'une convocation écrite nominative. Le temps passé en réunion est comptabilisé dans la limite de 7 heures par jour.

Pour ces absences, le temps de travail perdu ne sera pas rémunéré. Le total de ces absences ne pourra excéder, dans une même année, et pour un même salarié, le maximum de 3 semaines.

2.3.2. Commissions paritaires de la profession

Les commissions paritaires de la branche sont constituées à parts égales de représentants des organisations des employeurs et des organisations de salariés représentatives dans le champ d'application considéré, en application des articles L. 2122-5 à L. 2122-7 du code du travail, ainsi qu'à l'article 11, III, de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

Des autorisations d'absence seront accordées aux salariés qui participeront à des commissions paritaires de la profession constituées entre organisations d'employeurs et de travailleurs, dans la limite de 4 personnes par organisation syndicale représentative au plan national.

Dans ce cas, le temps de travail perdu sera payé par l'employeur comme temps de travail effectif, ainsi que les frais de transport et de séjour.

L'indemnisation au titre des frais de transport et de séjour sera assurée aux taux et conditions fixés dans chaque entreprise, à défaut, conformément aux dispositions prévues pour les membres siégeant en commission paritaire nationale de

conciliation.

2.3.3. Mandat personnel

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

Dans ce cas, le temps de travail perdu ne sera rémunéré par l'employeur que si les organismes intéressent directement la profession et compte tenu des indemnités que les travailleurs pourraient percevoir au titre de leur participation.

2.3.4. Stages ou sessions de formation

Les salariés désirant participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale peuvent bénéficier, sur leur demande, d'un ou plusieurs congés.

Ces congés sont accordés et rémunérés par l'entreprise dans les conditions prévues par la loi.

Il est rappelé que la durée du ou des congés susvisés ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel. Elle est assimilée à une durée du travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, du droit aux prestations d'assurances sociales et aux prestations familiales, ainsi que pour l'ensemble des autres droits résultant, pour l'intéressé, de son contrat.

2.3.5. Incidence sur les congés payés

Aucune des absences prévues aux alinéas précédents n'aura d'incidence sur la détermination des droits à congés et ne sera imputable sur lesdits congés.

Délégués du personnel

Article 2.4

En vigueur étendu

Les dispositions relatives au statut et à la mission des délégués sont régies par la législation en vigueur et par les stipulations de la présente convention.

Membres des comités d'entreprise

Article 2.5

En vigueur étendu

Les dispositions relatives aux comités d'entreprise sont réglées par la législation en vigueur et les stipulations de la présente convention.

Elections

Article 2.6

En vigueur étendu

Préambule

Les modalités d'organisation et de déroulement des élections font l'objet d'accords tels que définis aux articles L. 2314-23 et L. 2324-21 du code du travail.

2.6.1. Ces accords pourront organiser le vote par correspondance ou par voie électronique, dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires, en respectant les principes généraux du droit électoral et les décisions de la Commission nationale de l'informatique et des libertés.

2.6.2. Il est laissé la liberté entière aux organisations syndicales représentatives pour la présentation de leurs listes de candidats.

2.6.3. Toute enveloppe contenant un ou plusieurs bulletins panachés est détruite, ainsi que son contenu, après la signature du procès-verbal par le bureau.

2.6.4. En vue d'assurer le caractère public du scrutin, chaque liste pourra désigner à la direction, au moins 24 heures à l'avance, un candidat ou un membre du personnel par bureau de vote pour assister aux opérations de vote et au dépouillement des votes.

Les salariés ainsi désignés ne devront subir, de ce fait, aucune réduction de salaire.

Protection des candidats

Article 2.7

En vigueur étendu

Les dispositions relatives au licenciement des délégués du personnel et des membres des comités d'entreprise et des comités d'établissement s'appliquent aux candidats à ces fonctions, conformément aux lois et décrets en vigueur.

Financement des institutions sociales du comité d'entreprise (1)

Article 2.8

En vigueur étendu

Le financement des institutions sociales du comité d'entreprise est obligatoire. Un budget déterminé compte tenu de la masse des salaires sera fixé d'un commun accord entre les délégués syndicaux, les membres du comité d'entreprise et la direction.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des articles L. 432-9 et R. 432-11 du code du travail (arrêté du 26 juillet 2002, art. 1er).

Titre III : Contrat de travail

Préambule

Article

En vigueur étendu

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

Embauche

Article 3.1

En vigueur étendu

Conformément à l'article 10.4.2 de la présente convention collective, les entreprises organisent leur processus de recrutement dans les mêmes conditions pour tous.

Lors de l'engagement, les conditions d'emploi et de rémunération seront précisées par écrit.

Conformément à la directive 91/533/CEE du 14 octobre 1991, et sans préjudice des informations obligatoires devant figurer dans les contrats à durée déterminée, les informations obligatoirement portées à la connaissance du salarié sont notamment :

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

Il est interdit d'employer, temporairement ou non, des salariés qui, à la connaissance de la direction, sont pourvus par ailleurs d'un emploi à temps complet sauf pour des travaux n'occupant pas ces salariés plus de 2 heures par jour.

Conformément à l'article 4.3 de la présente convention et au titre VI sur le temps partiel, dans le but de favoriser les promotions individuelles dans l'entreprise, en cas de vacance ou de création de poste, l'employeur s'efforcera de faire appel, par priorité, aux salariés de l'entreprise aptes à occuper ce poste.

Afin de susciter éventuellement des candidatures parmi le personnel de l'entreprise ou de l'établissement, les employeurs feront connaître au personnel, chaque fois qu'il sera possible, les postes à pourvoir par voie de notes de service ou par voie d'affichage.

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

Mesures spécifiques.

Article 3.2

En vigueur étendu

Les étudiants s'entendent comme ne relevant pas du régime général de la sécurité sociale et pouvant justifier de leur inscription dans un établissement scolaire ou universitaire.

3.2.1. Régime complémentaire santé

Conformément à l'article D. 242-1 du code de la sécurité sociale, les contributions des employeurs destinées au financement des prestations complémentaires de sécurité sociale sont exonérées de cotisations dès lors que :

- les droits à prestations qu'elles financent sont versés par l'employeur ou un organisme habilité en application de l'article L. 241-1 du code de la sécurité sociale ;
- elles revêtent un caractère collectif et obligatoire ;
- le régime est mis en place selon la procédure déterminée à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Les étudiants assurés non ressortissants du régime général de la sécurité sociale constituent une catégorie objective de personnel permettant à l'employeur de les exclure du bénéfice du régime complémentaire de santé, sans que cette exclusion ne remette en cause le non-assujettissement des contributions de l'employeur aux cotisations de sécurité sociale, conformément à l'article D. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Les dispositions ci-dessus ne sont applicables que dès lors que l'ensemble des étudiants recrutés par l'employeur bénéficie de la mutuelle dite " étudiant " .

L'étudiant communiquera lors de son embauche tout justificatif prouvant son adhésion à la mutuelle " étudiant " . Cette formalité sera renouvelée lors du 3e trimestre de chaque année.

La perte du statut " étudiant " du salarié entraîne automatiquement et immédiatement son adhésion au régime complémentaire santé mis en place selon la procédure déterminée à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale. De plus, dans ce cas, les dispositions relatives à la durée minimale du travail à temps partiel défini à l'article 6.8.1 ci-après s'appliquent.

3.2.2. Heures complémentaires

Les signataires soulignent que la nature même du statut d'étudiant justifie des variations de la durée contractuelle de base au cours de l'année, notamment pendant les vacances scolaires et universitaires. Ils reconnaissent que ces variations répondent à l'intérêt partagé de l'étudiant et de l'entreprise. Ils incitent ainsi les entreprises à concilier au mieux l'organisation du travail des étudiants avec leurs contraintes d'études.

Lorsqu'elles sont prévues au contrat, les heures complémentaires pourront être effectuées dans la limite de 1/3 des heures hebdomadaires ou mensuelles du travail mentionné audit contrat. Lorsque des heures complémentaires sont demandées, l'entreprise devra respecter un délai de prévenance de 7 jours, sauf circonstances exceptionnelles ; dans ce cas, le délai est ramené à 3 jours.

Les avenants temporaires modifiant la durée contractuelle de base de travail des étudiants pendant les périodes de vacances scolaires ou universitaires n'entrent pas dans le champ d'application des dispositions de l'article L. 3123-15 du code du travail.

Contrats étudiants

Article 3.2

En vigueur étendu

Les étudiants s'entendent comme ne relevant pas du régime général de la sécurité sociale et pouvant justifier de leur inscription dans un établissement scolaire ou universitaire.

3.2.1. Régime complémentaire santé

Conformément à l'article D. 242-1 du code de la sécurité sociale, les contributions des employeurs destinées au financement des prestations complémentaires de sécurité sociale sont exonérées de cotisations dès lors que :

- les droits à prestations qu'elles financent sont versés par l'employeur ou un organisme habilité en application de l'article L. 241-1 du code de la sécurité sociale ;
- elles revêtent un caractère collectif et obligatoire ;
- le régime est mis en place selon la procédure déterminée à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Les étudiants assurés non ressortissants du régime général de la sécurité sociale constituent une catégorie objective de personnel permettant à l'employeur de les exclure du bénéfice du régime complémentaire de santé, sans que cette exclusion ne remette en cause le non-assujettissement des contributions de l'employeur aux cotisations de sécurité sociale, conformément à l'article D. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Les dispositions ci-dessus ne sont applicables que dès lors que l'ensemble des étudiants recrutés par l'employeur bénéficie de la mutuelle dite " étudiant ".

L'étudiant communiquera lors de son embauche tout justificatif prouvant son adhésion à la mutuelle " étudiant ". Cette formalité sera renouvelée lors du 3e trimestre de chaque année.

La perte du statut " étudiant " du salarié entraîne automatiquement et immédiatement son adhésion au régime complémentaire santé mis en place selon la procédure déterminée à l'article L. 911-1 du code de la sécurité

sociale. De plus, dans ce cas, les dispositions relatives à la durée minimale du travail à temps partiel défini à l'article 6.8.1 ci-après s'appliquent.

3.2.2. Heures complémentaires

Les signataires soulignent que la nature même du statut d'étudiant justifie des variations de la durée contractuelle de base au cours de l'année, notamment pendant les vacances scolaires et universitaires. Ils reconnaissent que ces variations répondent à l'intérêt partagé de l'étudiant et de l'entreprise. Ils incitent ainsi les entreprises à concilier au mieux l'organisation du travail des étudiants avec leurs contraintes d'études.

Lorsqu'elles sont prévues au contrat, les heures complémentaires pourront être effectuées dans la limite de 1/3 des heures hebdomadaires ou mensuelles du travail mentionné audit contrat. Lorsque des heures complémentaires sont demandées, l'entreprise devra respecter un délai de prévenance de 7 jours, sauf circonstances exceptionnelles ; dans ce cas, le délai est ramené à 3 jours.

Les avenants temporaires modifiant la durée contractuelle de base de travail des étudiants pendant les périodes de vacances scolaires ou universitaires n'entrent pas dans le champ d'application des dispositions de l'article L. 3123-15 du code du travail.

Contrats à durée déterminée, travail temporaire, temps partiel

Article 3.3

En vigueur étendu

3.3.1. Les entreprises ne peuvent offrir des contrats à durée déterminée, ou recourir à des salariés d'entreprises de travail temporaire, que conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

3.3.2. Le personnel à temps partiel bénéficie, quel que soit l'horaire de travail effectué, des mêmes avantages que le personnel à temps complet, au prorata du temps de travail qu'il effectue, dans les conditions fixées au titre VI de la présente convention.

Période d'essai

Article 3.4

En vigueur étendu

Les dispositions relatives à la période d'essai seront précisées dans les annexes prévues à l'article 3.6 ci-après.

Classifications et rémunérations

Article 3.5

En vigueur étendu

Des annexes régleront les classifications, les conditions de rémunération et, le cas échéant, les conditions particulières applicables aux différentes catégories du personnel.

Tout salarié bénéficie d'un salaire minimum mensuel garanti en fonction de son niveau de classification.

Ce salaire minimum mensuel garanti est fixé pour une durée effective du travail de 35 heures par semaine correspondant forfaitairement à 151,67 heures par mois ; il est calculé pro rata temporis pour les salariés à temps partiel.

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

Modalités de rémunération

Article 3.6

En vigueur étendu

3.6.1. Personnel à temps complet

Tous les salariés à temps complet des entreprises rentrant dans le champ d'application de la présente convention collective seront payés sur une base mensuelle, soit pour un horaire hebdomadaire de 35 heures : salaire horaire × 151,67.

En principe, sauf si des dispositions sur la durée et l'aménagement du temps de travail en disposent autrement, toute heure ou fraction d'heure effectuée au cours d'une semaine civile au-delà de 35 heures sera payée en plus de la rémunération mensualisée avec application, le cas échéant, des majorations pour heures supplémentaires. Les heures supplémentaires s'apprécient légalement dans le cadre de la semaine civile ; les majorations relatives aux heures supplémentaires se situant en fin de mois civil ou après la date d'arrêt du calcul des heures supplémentaires en usage dans l'entreprise sont calculées et réglées avec la paie du mois suivant.

Toute heure ou fraction d'heure non effectuée en deçà de 35 heures dans une semaine civile entraîne un abattement au prorata de la rémunération mensualisée, exception faite des absences, dont le paiement est prévu par la loi ou par la présente convention collective.

Un forfait de salaire peut être établi dans les conditions prévues par la jurisprudence.

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

Au moment de l'embauche, l'entreprise doit indiquer au salarié le montant de sa rémunération pour 151,67 heures de travail effectif.

3.6.2. Personnel à temps partiel

La rémunération du personnel à temps partiel, correspondant à l'horaire régulier prévu au contrat, est mensualisée suivant la formule applicable au personnel à temps complet figurant à l'article 3.6.1 ci-dessus, les heures complémentaires étant payées au taux normal ou avec la majoration légale, en plus de la rémunération mensualisée (1).

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

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 144-2 du code du travail (arrêté du 26 juillet 2002, art. 1er).

Prime annuelle

Article 3.7

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n° 14 du 31 janvier 2006 art. 4 en vigueur le 1er avril 2006 BO conventions collectives 2006-14 étendu par arrêté du 5 avril 2007 JORF 20 avril 2007.

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

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

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

3.7.1. Un an d'ancienneté dans l'entreprise au moment du versement, l'ancienneté étant appréciée dans les conditions fixées à l'article 3.15 de la présente convention collective. En cas d'ouverture de l'établissement en cours d'année, la condition d'ancienneté est ramenée à 6 mois et la prime sera versée au prorata du temps de présence.

3.7.2. Etre titulaire d'un contrat de travail en vigueur au moment du versement. Les salariés dont le contrat de travail n'est pas suspendu depuis plus de 1 an au moment du versement répondent à cette condition.

Toutefois :

- en cas de départ ou de mise à la retraite ;
- d'appel sous les drapeaux, de retour du service national ;
- de décès ;
- de licenciement économique ;
- de départ en congé non rémunéré suspendant le contrat de travail ou de retour d'un tel congé intervenant en cours d'année,

la prime sera versée pro rata temporis suivant les dispositions prévues au 3.7.4 ci-après.

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

3.7.3.1. Absences pour exercice du mandat syndical (art. 2.3) ;

3.7.3.2. Absences rémunérées pour recherche d'emploi (art. 3.13) ;

3.7.3.3. Absences pour congés payés (art. 7.1) ;

3.7.3.4. La durée des absences rémunérées dues à l'utilisation du compte épargne-temps (art. 5.17) ;

3.7.3.5. La durée du congé légal de maternité et d'adoption, la durée du congé légal de paternité, les absences autorisées pour circonstances de famille (art. 7.5) et pour soigner un enfant malade (art. 7.6.9).

3.7.3.6. Jours d'absence pour maladie ou accident du travail ayant donné lieu à complément de salaire par l'entreprise dans la limite fixée pour la catégorie professionnelle à laquelle appartient l'intéressé ;

3.7.3.7. Absences diverses autorisées par l'entreprise, dans la limite de 10 jours par an.

3.7.4. Pour les salariés dont les absences auront excédé celles prévues au point 3.7.3 ci-dessus, le montant de la prime sera égal à 1/12 du salaire brut de base (taux horaire x nombre d'heures payées) perçu au cours des 12 mois précédant le mois au cours duquel elle sera versée.

Toutefois, pour la détermination du douzième du salaire brut de base, il y a lieu de considérer comme ayant donné lieu intégralement à rémunération :

3.7.4.1. Les absences pour exercice du mandat syndical visées à l'article 2.3 de la présente convention ;

3.7.4.2. La durée légale du congé de maternité et d'adoption ainsi que la durée légale du congé de paternité ;

3.7.4.3. Les absences dues à la maladie ou à un accident du travail ayant donné lieu à complément de salaire par l'entreprise, dans la limite fixée pour la catégorie professionnelle à laquelle appartient l'intéressé.

3.7.5. Pour les salariés à temps partiel, il convient de se référer aux dispositions particulières fixées à l'article 6.5 du titre VI.

3.7.6. En application de l'article 1.3, 2^e alinéa, de la présente convention, il est expressément convenu que cette prime annuelle ne doit pas venir s'ajouter aux primes versées dans certaines entreprises en une ou plusieurs fois dans l'année, et quelle que soit l'appellation de ces primes (par exemple : prime de fin d'année, gratification, prime de bilan, prime de vacances, 13^e mois, à l'exclusion de la prime d'ancienneté là où elle existe, des primes de rendement et des primes de productivité), dans la mesure où le total des primes versées est d'un montant au moins égal à celui fixé aux points 3.7.3 ou 3.7.4 du présent article.

Si la prime versée dans ces entreprises est d'un montant inférieur à celui résultant de l'application des points 3.7.3 ou 3.7.4 du présent article, l'entreprise devra la compléter à concurrence de ce montant.

Les conditions d'attribution en vigueur dans les entreprises qui accordent une prime d'un montant supérieur à celui fixé aux points 3.7.3 ou 3.7.4 du présent article ne sont pas modifiées en application du présent article.

Epargne salariale

Article 3.8

En vigueur étendu

Préambule

En mettant en place un dispositif d'épargne salariale de branche, les parties signataires entendent souligner l'intérêt qui s'attache à la création d'un plan d'épargne interentreprises (PEI) associé à un plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (PERCOI), en vue de faciliter l'accès des salariés des petites entreprises et de leurs dirigeants à l'épargne salariale et à l'épargne retraite dans les conditions fixées par la loi n° 2001-152 du 19 février 2001, la loi n° 2003-775 du 21 août 2003, la loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006, et la loi n° 2008-1258 du 3 décembre 2008, ainsi que les textes réglementaires pris pour leur application.

Elles souhaitent promouvoir et développer les instruments juridiques et financiers pouvant permettre au personnel des sociétés concernées de se constituer un portefeuille de valeurs mobilières et de bénéficiaire, ce faisant, des avantages sociaux et fiscaux dont est assortie cette forme d'épargne collective, en application du livre III de la troisième partie du code du travail.

Elles considèrent également que, pour faciliter la promotion et le développement de ces instruments, il est utile de s'appuyer, en particulier, sur les structures et les moyens dont elles disposent, ainsi que ceux de la société responsable de la gestion des fonds, pour une large information des bénéficiaires sur l'existence et la nature de ce dispositif de branche.

3.8.1. Champ d'application. - Adhésions

Le dispositif d'épargne salariale s'applique dans les entreprises relevant du champ d'application de l'article 1.1 ci-dessus, à l'exclusion de celles qui ont mis en place ou mettront en place un PEE et/ou un PERCO ou un PERCO-I qui leur est propre.

Toutefois, à l'occasion de la négociation de tout plan d'épargne d'entreprise ou de groupe, ainsi que de tout accord d'intéressement, l'employeur est tenu de remettre aux négociateurs le texte du présent accord, de ses annexes et de tous avenants ultérieurs. Ces mêmes textes seront portés à la connaissance du personnel, lorsque l'adhésion au PEI fait office d'accord de participation dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Le règlement, sections 1 et 2 visées ci-dessous, fixe les règles applicables lorsqu'une entreprise adhérente du plan d'épargne vient à sortir du champ professionnel ou territorial du présent accord.

3.8.2. Règlement et gestion du plan d'épargne

Le règlement du plan d'épargne est annexé au présent accord. Il comprend deux sections autonomes : section 1 le PEI, section 2 le PERCO-I, le tout constituant l'annexe VI à la présente convention.

L'organisme responsable de la gestion des fonds est le Crédit agricole Asset Management, la tenue de registre des sommes affectées aux PEI et PERCOI étant confiée à CREELIA ou à chacune des caisses régionales du Crédit agricole.

3.8.3. Commission de suivi

Une commission de suivi, composée des signataires de l'accord et de représentants de la société de gestion, se réunira une fois par an, en principe à l'occasion de la réunion paritaire sur l'évolution des salaires minimaux de la branche pour faire le point sur l'accord. Les membres de la commission recevront, à cette occasion, différentes informations concernant :

- le reporting d'activité ;
- le reporting financier ;
- la gestion socialement responsable ;
- la gestion du fonds solidaire.

Retraite complémentaire

Article 3.9

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n° 14 du 31 janvier 2006 art. 4 en vigueur le 1er avril 2006 BO conventions collectives 2006-14 étendu par arrêté du 5 avril 2007 JORF 20 avril 2007.

Les entreprises ont l'obligation d'adhérer :

- 3.9.1. à une institution du régime ARRCO dans les conditions prévues par cette institution ;
- 3.9.2. à une institution du régime AGIRC dans les conditions prévues par cette institution.

La répartition des cotisations minimales entre employeurs et salariés est fixée par le règlement de chacune de ces institutions.

Bulletin de paie

Article 3.10

En vigueur étendu

Le bulletin de paie, obligatoirement remis au salarié, devra comporter les mentions figurant aux articles R. 3243-1 et suivants du code du travail ; il précisera notamment l'intitulé de la présente convention.

Le bulletin de paie ou un document annexe, selon les cas, sert de support à l'information que doit recevoir le salarié sur certains droits : repos compensateur, participation et intéressement notamment.

Il doit comporter en caractères apparents une mention incitant le salarié à le conserver sans limitation de durée.

S'agissant de salariés exerçant une activité de représentation, la nature et le montant de la rémunération de cette activité doivent figurer sur une fiche annexée au bulletin de paie.

Définition du salaire " plein tarif "

Article 3.11

En vigueur étendu

Le salaire " plein tarif " dont il est question dans les différentes annexes est égal à 1/12 de la rémunération brute perçue par le salarié au cours des 12 derniers mois précédant la date de cessation de son contrat.

Pour la détermination de la rémunération totale, seront considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire habituel de travail, ou de l'horaire en vigueur dans le service si ledit horaire a été modifié, les périodes d'absence pour maladie, accident du travail, maternité.

Préavis et recherche d'emploi

Article 3.12

En vigueur étendu

3.12.1. Dans le cas de rupture de contrat de travail à durée indéterminée, la durée du préavis, réciproque, sauf cas de faute grave ou de force majeure, est fixée pour chaque catégorie professionnelle dans les annexes prévues à l'article 3.5 ci-dessus.

3.12.2. Toutefois, en cas de licenciement pour un motif autre qu'une faute grave ou lourde, la durée minimale du préavis dû par l'employeur est fixée comme suit, conformément à la législation en vigueur :

3.12.2.1. Lorsque le salarié a plus de 1 mois de présence continue et moins de 2 ans d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise :

- 1 mois de délai-congé ;

3.12.2.2. Lorsque le salarié compte 2 ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur :

- 2 mois de délai-congé ;

3.12.2.3. Pour l'application des deux alinéas ci-dessus, l'ancienneté est déterminée conformément aux dispositions de l'article 3.15 ci-dessous.

3.12.3. Pendant la période de préavis due en application du point 3.12.2 ci-dessus, le personnel soit licencié, soit quittant volontairement son emploi est autorisé à s'absenter pour rechercher un nouvel emploi 2 heures par jour pendant 1 mois, et sous réserve des dispositions particulières des annexes I, II et III de la présente convention.

Ces heures seront fixées d'un commun accord ou, à défaut, alternativement, un jour au gré du salarié, un jour par la direction, en tenant compte dans la mesure du possible des heures d'ouverture des agences locales de l'emploi.

Elles pourront être groupées à la demande de l'intéressé en fin de semaine ou en fin de mois, compte tenu des nécessités du service.

Les heures d'absence ne donneront pas lieu à réduction du salaire, sauf en cas de départ volontaire.

Indemnité de licenciement

Article 3.13

En vigueur étendu

3.13.1. Tout salarié qui est licencié alors qu'il compte 1 an d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur a droit, sauf en cas de faute grave ou lourde, à une indemnité minimale de licenciement, dans les conditions fixées par la législation en vigueur et rappelées dans les annexes prévues à l'art. 3.5 de la présente convention.

3.13.2. Dans tous les cas où cette indemnité minimale légale est moins favorable pour le salarié, elle est remplacée par l'indemnité conventionnelle de licenciement définie ci-après :

a) Une indemnité, distincte du préavis, est accordée aux salariés licenciés en tenant compte de leur ancienneté dans l'entreprise, et suivant les conditions fixées, pour chaque catégorie professionnelle, dans les annexes prévues à l'article 3.6 de la présente convention ;

b) Toutefois, cette indemnité n'est pas due :

- en cas de faute grave ou lourde;

- lorsque la rupture du contrat résulte de la force majeure ;

- en cas de mise à la retraite à partir de 60 ans, sous réserve de ce qui est indiqué à l'article 3.15 ci-dessous ;

c) Si un salarié licencié ayant bénéficié de l'indemnité visée au présent alinéa est réembauché dans la même entreprise, l'indemnité de licenciement à laquelle il aura éventuellement droit dans le cas d'un second licenciement sera amputée de la première indemnité perçue.

3.13.3. Les deux indemnités visées aux points 3.13.1 et 3.13.2 du présent article ne peuvent en aucun cas se cumuler.

Départ ou mise à la retraite

Article 3.14

En vigueur étendu

3.14.1. Régime général

L'âge normal de la retraite prévu par les différents régimes complémentaires étant de 65 ans, le départ volontaire de l'intéressé âgé de 65 ans ou plus ne constitue pas une démission. De même, la mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur, de l'intéressé âgé de 65 ans ou plus ne constitue pas un licenciement sous réserve des conditions et modalités prévues par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 pour les salariés âgés de 65 à 70 ans.

3.14.2. Salariés ayant commencé à travailler très jeunes

Les salariés qui ont commencé très jeunes (14, 15 ou 16 ans) et qui ont effectué une longue carrière pourront faire liquider leur retraite avant l'âge de 60 ans. Cette mesure s'applique aux salariés qui remplissent les conditions réglementaires pour liquider leurs droits à la retraite à taux plein de la sécurité sociale et des retraites complémentaires (ARRCO et AGIRC). Leur mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur, ne constitue pas un licenciement. Cette mise à la retraite obéit à l'ensemble des règles et conditions fixées pour les salariés âgés d'au moins 60 ans.

3.14.3. Allocation de départ à la retraite

Le salarié qui part à la retraite à son initiative a droit à une allocation de départ dont le taux et les conditions d'attribution sont fixés dans les annexes prévues par l'article 3.6 de la présente convention.

Celui qui est mis à la retraite à l'initiative de son employeur bénéficie d'une indemnité de mise à la retraite dont le taux et les conditions d'attribution sont fixés dans les annexes prévues par l'article 3.6 de la présente convention.

3.14.4. Délai de prévenance

Les parties se préviendront de leur intention de mettre fin au contrat de travail en respectant un délai de prévenance égal au délai de préavis prévu à l'article 3.13.1 ci-dessus.

3.14.5. Information du salarié

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

Rupture conventionnelle homologuée

Article 3.15

En vigueur étendu

La rupture conventionnelle homologuée permet à l'employeur et au salarié de convenir d'un commun accord de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée dans les conditions prévues aux articles L. 1237-11 et suivants du code du travail.

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

La rupture conventionnelle homologuée donne droit au versement d'une indemnité spécifique qui ne peut être inférieure au montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement.

Ancienneté

Article 3.16

En vigueur étendu

3.16.1. L'ancienneté dans une entreprise, dont il est notamment question aux articles 3.12, 3.13, 7.1.2, 7.4, 7.5 et 12.3.2.3. doit s'entendre du temps pendant lequel le salarié a été occupé d'une façon continue dans cette entreprise, quelles que puissent être les modifications survenant dans la nature juridique de celle-ci.

3.16.2. Sont considérées comme temps de présence dans l'entreprise, pour le calcul de l'ancienneté :

- a) Les absences pour congés payés ou congés exceptionnels prévus par la présente convention ;
- b) Les absences rémunérées dues à l'utilisation du compte épargne-temps ;
- c) Les absences pour maladie et pour accident du trajet, dans la limite de 1 année maximum ;
- d) Les absences pour accident du travail et maladie professionnelle, quelle qu'en soit leur durée ;

e) Les périodes de congés légaux de maternité, d'adoption et de paternité, ainsi que pour la moitié de leur durée, celles résultant du congé parental d'éducation (1) ;

f) Les absences résultant du congé formation obtenu dans les conditions légales ;

h) Les périodes militaires obligatoires ;

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

(1) Point étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 933-1 dernier alinéa du code du travail tel que modifié par l'article 20 de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 (arrêté du 5 avril 2007, art. 1er).

Titre IV : Classifications des fonctions

Préambule

Article

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n° 7 du 25 mars 2004 art. 1, art. 2, art. 3 en vigueur le 1er jour suivant l'extension BO conventions collectives 2004-20 étendu par arrêté du 15 juillet 2004 JORF 25 juillet 2004.

Avec la révision des classifications professionnelles, les parties signataires entendent mettre en place un système de gestion des ressources humaines et des qualifications qui soit :

- objectif, reposant sur la nature des fonctions réellement exercées ;
- flexible, permettant de prendre en compte les évolutions rapides des métiers et des organisations.

Afin de satisfaire à ces exigences et pour prendre en compte la grande diversité des entreprises tant en taille qu'en organisation, il est bâti un cadre commun à la profession avec une méthode de classification, des règles et outils de mise en place qu'il convient de respecter et figurent au chapitre III du présent titre.

Cette méthode et ces règles permettront aux entreprises qui l'estimeraient nécessaire d'élaborer leur propre classification adaptée à leurs spécificités et besoins tout en garantissant une cohérence professionnelle.

La classification obtenue doit permettre de doter la profession d'un cadre commun permettant à chaque entreprise de conserver la maîtrise de sa politique de gestion des ressources humaines.

Cette méthode à respecter est illustrée par une liste de fonctions repères tenues par du personnel confirmé et un exemple de classification minimale qui permettent aux entreprises, selon leur structure :

- soit de l'utiliser telle quelle ;
- soit de l'adapter à leur propre situation : dans ce cas, le cadre général de l'adaptation fera l'objet d'un examen par une commission paritaire d'application constituée au sein de l'entreprise En l'absence de délégués syndicaux, cette commission sera constituée avec des représentants élus du personnel : membres du comité d'entreprise, à défaut délégués du personnel.

La liste des fonctions repères et leur classement figurent dans les annexes prévues à l'article 3.6 de la présente convention. La profession entend réaffirmer ces principes et les mettre concrètement en oeuvre à travers l'article 4.3.

Chapitre Ier : présentation des classifications

Article

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n° 7 du 25 mars 2004 art. 1, art. 2 en vigueur le 1er jour suivant l'extension BO conventions collectives 2004-20 étendu par arrêté du 15 juillet 2004 JORF 25 juillet 2004.

La présente classification s'applique à tout le personnel :

- employés et ouvriers ;
- techniciens et agents de maîtrise ;
- cadres.

Elle est caractérisée par sa facilité d'adaptation aux diverses évolutions des technologies et des modes d'organisation du travail, notamment dans les entreprises de petite ou de moyenne taille.

Elle tend à favoriser les évolutions de carrière et la promotion des salariés.

Critères de classification

Article 4.1

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n° 7 du 25 mars 2004 art. 1, art. 2 en vigueur le 1er jour suivant l'extension BO conventions collectives 2004-20 étendu par arrêté du 15 juillet 2004 JORF 25 juillet 2004.

La classification de chaque fonction se fonde sur la technique des critères classants par la mise en oeuvre de 5 critères qui se cumulent et se conjuguent :

- 4.1.1. Connaissances : ce critère mesure la somme des connaissances nécessaires pour exercer la fonction et en avoir la maîtrise.
- 4.1.2. Aptitude : elle mesure la capacité à réagir et à agir face aux situations rencontrées dans l'exercice de la fonction.
- 4.1.3. Relations : exigences de contact avec les acteurs internes de l'entreprise (collègues de travail, représentants du personnel) ou les acteurs externes à celle-ci (clients, fournisseurs, organismes extérieurs, etc.).
- 4.1.4. Responsabilité : fait d'apporter dans l'exercice de la fonction une contribution aux performances de l'entreprise par des actions internes ou des actions externes (clients, fournisseurs...).
- 4.1.5. Autonomie : faculté d'effectuer des choix sur les actions et les moyens à mettre en oeuvre pour l'exercice de l'activité en vue de la réalisation d'objectifs.

Niveaux de classification

Article 4.2

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n° 7 du 25 mars 2004 art. 1, art. 4 en vigueur le premier jour suivant l'extension BOCC n° 2004-20 étendu par arrêté du 15 juillet 2004 JORF 25 juillet 2004.

Les niveaux de classification au nombre de 9 sont déterminés en fonction des critères classants définis ci-dessus et développés au chapitre III et schématiquement résumés ci-après :

- niveau I: exécution de travaux simples ne nécessitant pas de connaissances préalables particulières ;
- niveau II : exécution de travaux impliquant un savoir-faire et la responsabilité d'appliquer des directives précises ;
- niveau III : exécution de travaux qualifiés avec une part d'autonomie nécessitant une maîtrise professionnelle ;
- niveau IV : exécution de travaux hautement qualifiés avec la possibilité, sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique, de conduire des travaux d'exécution ;
- niveau V : participation à la définition des programmes de travail et à la réalisation des objectifs de l'établissement ;
- niveau VI: élaboration des programmes de travail et choix des méthodes et procédés à partir d'objectifs et de moyens définis ;
- niveau VII : participation à l'élaboration des objectifs et à la réalisation de ceux-ci dans son unité (établissement, service) ;
- niveau VIII : responsabilité du choix des moyens et de la réalisation des objectifs ;
- niveau IX : participation à la définition de la politique de l'entreprise.

La filière employés et ouvriers s'étend du niveau I au niveau IV.

La filière techniciens et agents de maîtrise comprend les niveaux V et VI.

La filière cadres s'étend du niveau VII au niveau IX.

Le système permet :

- la promotion au niveau supérieur dans la filière ;
- le passage d'une filière à l'autre.

Le salarié est classé par rapport à la fonction occupée dans l'entreprise ; pour tenir compte de la période d'accueil prévue à l'article 4.5 ci-après, les salariés des niveaux I à IV bénéficient d'un salaire minimum comportant deux échelons (A débutant, B confirmé).

Evolution professionnelle

Article 4.3

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n° 7 du 25 mars 2004 art. 1, art. 5 en vigueur le 1er jour suivant l'extension BO conventions collectives 2004-20 étendu par arrêté du 15 juillet 2004 JORF 25 juillet 2004.

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

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

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

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

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

Tout salarié est acteur de son évolution professionnelle, il doit donc, dès qu'il compte au moins 4 ans d'activité dans la même fonction, s'il le demande, bénéficier d'une analyse de sa situation au cours d'un entretien professionnel réalisé avec l'employeur. Celle-ci peut conduire, après échanges entre les deux parties, à divers constats tels que :

- compte tenu des effectifs de l'entreprise ou de l'établissement (nombre de salariés, stabilité de ceux-ci, besoins de l'entreprise ou de l'établissement ...), il n'a pas été possible de le promouvoir dans une fonction différente et/ou supérieure à la sienne ; les conditions lui permettant d'évoluer dans un autre établissement éventuel de l'entreprise (niveau de mobilité géographique par exemple) lui seront précisées ;
- ses compétences, aptitudes et ou formation sont insuffisantes pour lui permettre d'accéder à une fonction différente et/ou de niveau supérieur ; les propositions d'actions de formation professionnelle qui seraient faites afin de remédier aux carences identifiées seront portées, avec l'accord du salarié, dans une annexe à son passeport formation.

Cette disposition s'appliquera pour la première fois en 2005 pour les salariés ayant acquis 4 ans d'activité professionnelle dans la même fonction chez le même employeur, au cours de l'année 2004.

Polyactivité. - Fonctions multiples. - Remplacements provisoires

Article 4.4

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n° 7 du 25 mars 2004 art. 1, art. 6 en vigueur le 1er jour suivant l'extension BO conventions collectives 2004-20 étendu par arrêté du 15 juillet 2004 JORF 25 juillet 2004.

4.4.1. Polyactivité

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

- plusieurs fonctions de nature différente au sein d'un même secteur d'activité ou dans le cadre d'une même spécialité ; dans ce cas, la polyactivité se matérialise par le classement dans le niveau le plus élevé de la fonction si le salarié y est occupé au moins 40 % du temps (ce calcul est effectué par semaine). Dans le cas contraire, chaque heure de travail est rémunérée au tarif du niveau correspondant au travail effectué ;

- l'ensemble des travaux au sein d'un même secteur d'activité ou dans le cadre d'une même spécialité ; dans ce cas, la polyactivité se matérialise par le classement dans le niveau obtenu - après analyse complète de la fonction en utilisant la méthode de classification - en retenant pour chaque critère classant la note la plus élevée, lorsque les différentes fonctions repères tenues habituellement par le même salarié sont situées dans le même niveau.

Les entreprises sont incitées à organiser et développer la polyactivité des salariés en vue d'enrichir leur tâche et leurs capacités personnelles.

Elle doit être proposée en priorité au personnel titulaire d'un contrat de travail à temps partiel qui souhaite exercer une deuxième activité.

4.4.2. Emplois multiples

Si le salarié est appelé à assurer de façon habituelle des fonctions de niveaux différents comportant des salaires différents, la rémunération de l'intéressé est calculée de la façon suivante :

- si le salarié est occupé dans la fonction la mieux rémunérée au moins 40 % du temps (ce calcul étant effectué par semaine), il perçoit le salaire correspondant à cette fonction ;
- dans le cas contraire, chaque heure de travail est rémunérée au tarif du niveau correspondant au travail effectué.

4.4.3. Remplacements provisoires

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

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

Cette situation ne peut excéder 6 mois ; à l'issue de ce délai, l'employeur et le salarié remplaçant acteront, au regard du motif du remplacement, longue maladie par exemple, les conséquences qui en découlent sur le contrat de travail.

Période d'accueil dans la fonction

Article 4.5

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n° 7 du 25 mars 2004 art. 1, art. 7 en vigueur le 1er jour suivant l'extension BO conventions collectives 2004-20 étendu par arrêté du 15 juillet 2004 JORF 25 juillet 2004.

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

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

- 6 mois pour les fonctions classées dans les niveaux I et II ;

- 1 an pour les fonctions classées dans le niveau III ;

- 2 ans pour les fonctions classées dans le niveau IV.

Cette période d'accueil n'est pas applicable aux apprentis embauchés à l'issue de leur contrat d'apprentissage lorsque l'embauche est en relation avec la formation suivie.

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

Chapitre II : dispositions générales

Rappel de quelques règles de base

Article 4.6

En vigueur étendu

Les fonctions repères sont décrites de manière non exhaustive. Elles comportent donc des activités non énumérées qui font néanmoins partie de l'exercice du métier.

Dans une filière déterminée, la fonction d'un niveau donné inclut l'exécution des tâches des fonctions des niveaux inférieurs.

L'exécution à titre exceptionnel de travaux annexes relevant d'une autre fonction repère peut être requise.

Chaque salarié est coresponsable de l'image de l'entreprise vis-à-vis de la clientèle.

Il peut être amené à exercer un rôle de formateur dans les conditions prévues par l'accord du 7 décembre 1994 sur la formation professionnelle .

Il assure en permanence la propreté de son poste de travail et l'entretien courant du matériel qu'il utilise.

Il veille, par son action, à assurer la sécurité des clients, de ses collègues de travail et la sienne propre.

Il contribue, selon les consignes reçues, à la lutte contre la démarque inconnue.

Chaque salarié peut, quels que soient son classement hiérarchique et la filière dont il relève, être amené à participer aux opérations d'inventaire.

L'utilisation de matériel informatique est aujourd'hui généralisée : il n'en est donc pas fait systématiquement mention dans la description des fonctions repères.

Chaque salarié participe au respect des réglementations professionnelles de toute nature concernant son activité.

Révision

Article 4.7

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n° 7 du 25 mars 2004 art. 1 en vigueur le 1er jour suivant l'extension BO conventions collectives 2004-20 étendu par arrêté du 15 juillet 2004 JORF 25 juillet 2004.

Les partenaires sociaux examinent tous les 5 ans la nécessité de réviser les classifications.

Evolution technologiques fondamentales

Article 4.8

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n° 7 du 25 mars 2004 art. 1 en vigueur le 1er jour suivant l'extension BO conventions collectives 2004-20 étendu par arrêté du 15 juillet 2004 JORF 25 juillet 2004.

En cas d'évolutions technologiques fondamentales touchant le secteur d'activité, les partenaires sociaux pourront être amenés à modifier la structure des classifications.

Auparavant, les membres de la commission paritaire nationale de l'emploi s'efforceront d'apporter des solutions aux questions soulevées par ces évolutions.

Chapitre III : outils de classification

Article

En vigueur étendu

Dernière modification : Créé par avenant n° 7 du 25 mars 2004 art. 1 en vigueur le 1er jour suivant l'extension BO conventions collectives 2004-20 étendu par arrêté du 15 juillet 2004 JORF 25 juillet 2004.

Les 5 critères classants et leur pondération sont :

CRITERES	PONDERATION	
Connaissances Aptitude Relations	12,5 % 12,5 % 25 %	50 % pour compétences requises
Responsabilité Autonomie	25 % 25 %	50 % pour organisation de l'entreprise
Total	100 %	

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

DEGRE	CONNAISSANCES 12,5 %	APTITUDE 12,5 %	RELATIONS 25 %	RESPONSABILITE 25 %	AUTONOMIE 25 %
1	12,5	12,5	25	25	25
2	25	25	50	50	50
3	37,5	37,5	75	75	75
4	50	50	100	100	100
5	62,5	62,5	125	125	125
6	75	75	150	150	150

L'évaluation d'une fonction consiste à définir le degré de chaque critère qui correspond aux exigences de la fonction. La somme des points obtenus pour chaque critère donne un nombre de points compris entre 100 et 600 qui permet de positionner la fonction dans un des 9 niveaux.

Chacun des 9 niveaux regroupe des fonctions dont l'évaluation donne un résultat comparable quel que soit le métier exercé (commerce, logistique, administration...), dans une fourchette homogène de 55 points.

CATEGORIE	NIVEAU	POINTS
Employés/ouvriers	I III IV	156 de 156 à 210 de 211 à 266 de 267 à 322
AMT	V VI	de 323 à 378 de 379 à 434
Cadres	VII VIII IX	de 435 à 490 de 491 à 546 plus de 546

Critère 1 : Connaissances

Ce critère mesure la somme des connaissances nécessaires au titulaire pour exercer sa fonction et en avoir la maîtrise (formation générale professionnelle et expérience).

1. Les tâches rencontrées dans cette fonction sont simples. Elles demandent un apprentissage d'instructions primaires le plus souvent de très courte durée (quelques jours). Elles ne demandent pas de connaissances spécifiques préalables.
2. Les tâches rencontrées sont spécifiques à la fonction. Elles demandent une formation très spécifique, le plus souvent de courte durée (quelques semaines). Elles demandent d'acquérir un savoir-faire particulier et supposent une bonne connaissance pratique des procédures de routine peu compliquées et standardisées.
3. La fonction requiert l'apprentissage d'un métier acquis par une formation préalable. Les tâches rencontrées demandent une aptitude de base pour suivre des procédures, méthodes ou procédés pouvant impliquer l'aptitude à utiliser un équipement ou un savoir-faire spécialisés.
4. La fonction requiert l'apprentissage d'un métier acquis par une formation préalable et une expérience approfondie de son application dans l'entreprise pouvant demander plus de 1 année. Les tâches nécessitent le plus souvent de maîtriser un équipement ou des procédures relativement compliquées propres à la fonction et une connaissance générale du fonctionnement du service ou de l'entreprise.
5. La fonction requiert une bonne connaissance d'un métier acquise par une formation spécialisée (ou une bonne formation générale) et/ou une expérience de plusieurs années dans l'entreprise. Les tâches nécessitent de maîtriser un équipement ou des procédures propres à la fonction et une bonne connaissance générale des activités voisines. Le travail nécessite une certaine capacité d'analyse, d'initiatives et d'ajustement vis-à-vis des procédures ou instructions de l'entreprise.
6. La fonction requiert la maîtrise d'un ensemble de connaissances dans les domaines variés ou sur des produits ou services complexes. Les tâches rencontrées nécessitent une formation supérieure et/ou une expérience diversifiée de plusieurs années dans l'entreprise ou le métier.

Critère 2 : Aptitude

L'aptitude mesure la capacité à réagir face aux situations rencontrées dans l'exercice de la fonction. Les actions à entreprendre nécessitent selon les cas plus ou moins de capacité à analyser et interpréter les situations, ainsi qu'à imaginer et concevoir des solutions ou au contraire à appliquer des procédures.

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

2. Les problèmes généralement rencontrés sont de nature comparable, peu variés, clairement identifiables. Dans des limites d'actions précises, les solutions sont connues dans leurs grandes lignes et appellent l'utilisation de méthodes de travail habituelles ou l'application de techniques professionnelles particulières.
3. Les problèmes font l'objet d'une première investigation pour être bien identifiés. Ils sont généralement des variantes de problèmes déjà rencontrés. Leurs solutions demandent une attention particulière, des recherches et des analyses d'informations.
4. Les problèmes font l'objet d'une première investigation pour être bien identifiés. Ces problèmes sont variés. Leurs solutions requièrent souvent du temps et la collecte d'une masse importante d'informations, ainsi qu'un savoir-faire acquis avec l'expérience. Elles peuvent nécessiter l'avis de spécialistes.
5. Les problèmes sont peu comparables à ceux déjà rencontrés. Ils font l'objet d'une recherche poussée pour être clairement identifiés. L'information disponible est incomplète et ne livre pas de méthode de travail quant à la démarche pratique. Ils demandent généralement des efforts de recherche et des analyses approfondies dans un domaine précis, avant que des solutions puissent être conçues.
6. Les problèmes rencontrés sont difficilement identifiables, complexes et nécessitent d'intégrer de nombreuses données techniques, humaines ou économiques. Ces problèmes impliquent souvent la résolution de questions théoriques sur des principes fondamentaux. Les informations disponibles sont techniques.

Critère 3 : Relations

Exigences de contacts avec les acteurs internes de l'entreprise (c'est-à-dire le personnel de l'établissement, du magasin, du supermarché, de l'hypermarché, de l'entrepôt .. ou des représentants du personnel) ou les acteurs externes à celle-ci (clients, fournisseurs, organismes extérieurs, collectivités locales, pouvoirs publics ..).

1. La fonction requiert une simple convivialité professionnelle. La courtoisie ordinaire vis-à-vis des collègues est généralement suffisante pour faire le travail.
2. L'exercice de la fonction nécessite occasionnellement de collecter, de restituer et d'échanger des informations, sans les analyser ou les modifier.
3. L'exercice de la fonction consiste fréquemment à collecter et à restituer des informations, sans nécessairement les analyser ou les modifier, à des personnes dans ou hors de l'entreprise : clients, intermédiaires ou autres services de l'entreprise. La fonction nécessite une aptitude à communiquer oralement des éléments ponctuels.
4. La fonction implique de recueillir, mais aussi de traiter et de synthétiser des informations variées et dispersées, ce qui passe par une capacité d'écoute et de compréhension des demandes.

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

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

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

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

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

Critère 4 : Responsabilité

On entend par responsabilité le fait d'apporter dans l'exercice de la fonction une contribution aux performances de l'entreprise, que ce soit par des actions internes dans l'entreprise ou des actions vis-à-vis des clients.

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

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

3. Les fonctions classées à ce degré sont par nature essentiellement impliquées dans le fonctionnement du service. Elles contribuent directement aux résultats et à la performance d'ensemble du service et/ou de l'équipe.

L'activité répond à des objectifs précis et à court terme, qui permettent une mesure facile et régulière des résultats généralement quantifiés.

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

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

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

Critère 5 : Autonomie

On entend par autonomie la faculté d'effectuer des choix sur les actions et les moyens à mettre en oeuvre pour exercer les activités de la fonction et réaliser les objectifs.

1. Appliquer avec rigueur les consignes précises.

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

3. Elaborer des programmes de travail, choisir des méthodes-procédés, à partir de normes, de résultats et de moyens définis.

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

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

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

Titre V : Durée et organisation du temps de travail

Préambule

Article

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n° 14 du 31 janvier 2006 art. 5 en vigueur le 1er avril 2006 BO conventions collectives 2006-14 étendu par arrêté du 5 avril 2007 JORF 20 avril 2007.

Les dispositions du présent titre intègrent l'attention à la prise en compte des obligations familiales des salariés.

Le niveau de chômage atteint aujourd'hui implique que tous les acteurs économiques se mobilisent afin de le réduire et de contribuer ainsi à renforcer le tissu social.

Pour parvenir à cet objectif, les entreprises du commerce doivent poursuivre et intensifier leurs efforts d'insertion, notamment des jeunes.

Elles doivent aussi, dans un contexte de concurrence intérieure très forte et d'expansion limitée, développer des services nouveaux permettant de créer des emplois durables et véritables répondant à un vrai besoin du consommateur.

Elles ne peuvent, sauf dans le cas de difficultés économiques devant conduire à une réduction des effectifs, refuser aux salariés qui le demandent de cesser leur activité dans le cadre de l'accord relatif au développement de l'emploi, en contrepartie de la cessation d'activité de salarié totalisant 160 trimestres et plus de cotisations aux régimes de base d'assurance vieillesse. Cette obligation est maintenue dans l'hypothèse du renouvellement de l'accord qui est vivement souhaité par les parties signataires du présent accord.

La commission paritaire nationale de l'emploi de la profession étudiera au cours de ses réunions périodiques la situation de l'emploi, de son évolution prévisible en s'appuyant sur les travaux qui seront menés par l'observatoire de l'emploi, des métiers et des qualifications du commerce.

Le présent titre a pour objet d'assurer la transposition dans la branche professionnelle de la directive européenne du 23 novembre 1993 relative à certains aménagements du temps de travail.

Conclu, en outre, en application de l'accord interprofessionnel sur l'emploi du 31 octobre 1995, il a aussi pour objectifs simultanés de consolider l'emploi, d'en favoriser la création dès lors que les gains de productivité le permettent et d'améliorer les conditions de travail des salariés du commerce, tout en développant le service rendu aux consommateurs.

Le comité d'entreprise ou d'établissement doit, préalablement à l'accord prévu ci-dessous, être consulté sur la durée et l'aménagement du temps de travail conformément aux dispositions légales.

Les lois n° 98-461 du 18 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail et du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail impliquent d'intégrer dans le dispositif les nouvelles données qu'elles envisagent. Elles conduisent à mener une réflexion approfondie sur l'aménagement - réduction du temps de travail au sein des entreprises en respectant les objectifs suivants :

- satisfaire toujours davantage les clients en répondant notamment à leur demande de nouveaux services, et donc en créant des emplois à cette fin ;
- permettre aux salariés de mieux organiser leur vie professionnelle et personnelle ; à cet effet, la réduction du temps de travail doit conduire à une diminution de la précarité en limitant le recours au contrat de travail à durée déterminée ou au travail intérimaire ;
- assurer la pérennité et le développement économique des entreprises.

Les entreprises et/ou établissements qui désirent mettre en place cet accord doivent négocier sur ses dispositions avec leurs délégués syndicaux en vue d'aboutir à un accord collectif prévoyant un mode d'organisation du travail adapté à leur situation particulière et favorisant l'emploi.

Toutefois, pour les entreprises ou établissements n'ayant pas conclu d'accord, la mise en place des dispositions prévues ci-dessous est soumise à une consultation préalable du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

En l'absence d'institutions représentatives du personnel, les entreprises ou établissements peuvent recourir au régime ci-dessous après information individuelle des salariés concernés.

Le présent titre est intégralement applicable dans les entreprises ou établissements n'ayant pas conclu d'accord collectif portant sur tout ou partie des dispositions qu'il comporte.

Bilan annuel

Article 5.1

En vigueur étendu

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

Ce bilan sera communiqué au comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, aux délégués du personnel, ainsi qu'aux délégués syndicaux.

Programmation du temps de travail

Article 5.2

En vigueur étendu

Sur la base du bilan prévu à l'article 5.1, chaque entreprise ou établissement procédera à une programmation indicative annuelle ou par périodes inférieures à l'année des aménagements collectifs du temps de travail pouvant, sauf circonstances exceptionnelles, être ajustée en cas de besoin avant chaque période, soit :

- durée hebdomadaire et quotidienne du travail ;
- congés payés (durée, modalités) ;

-jours fériés chômés collectivement dans l'entreprise ou l'établissement ;

-dimanches éventuellement travaillés en application des articles L. 3132-26 et suivants du code du travail ;

-périodes pendant lesquelles la durée hebdomadaire du travail sera modulée en application de l'article 5.6 du présent titre.

Cette programmation sera établie suivant les procédures de discussion propres à chaque entreprise ou établissement dans le respect des attributions des institutions représentatives du personnel ; elle fera l'objet d'une consultation du comité d'entreprise ou d'établissement, à défaut des délégués du personnel, et sera portée à la connaissance du personnel, au moins 15 jours avant la date prévue pour sa mise en application.

Organisation et contrôle du temps de travail

Article 5.3

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n° 14 du 31 janvier 2006 art. 5 en vigueur le 1er avril 2006 BO conventions collectives 2006-14 étendu par arrêté du 5 avril 2007 JORF 20 avril 2007.

Les entreprises et/ou établissements doivent rechercher les modes d'organisation du travail plus propices que d'autres à la création d'emplois, ce qui devrait permettre d'augmenter, si besoin est, les services rendus aux consommateurs et répondre aux aspirations des salariés.

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

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

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

Sous réserve du respect des dispositions de l'article 5.14 de la présente convention et après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, l'horaire hebdomadaire des salariés peut être réparti sur l'ensemble ou seulement sur certains jours de la semaine.

Les entreprises sont incitées à rechercher des modes d'organisation du travail répondant aux aspirations des salariés (par exemple semaine de 4 jours) tout en permettant de développer les services attendus par les clients.

Le travail individuel ou des équipes pourra notamment être organisé sur une durée inférieure à 5 jours, sous réserve que la durée quotidienne du travail effectif de chaque salarié n'excède pas 10 heures et que le temps de repos par période de 24 heures ne soit pas inférieur à 12 heures consécutives, sauf dérogations prévues par la loi ou en cas de réalisation des inventaires comptables entraînant un surcroît d'activité, dans la limite de deux par an, ou de travaux urgents dont l'exécution immédiate est requise afin de prévenir des accidents ou organiser des mesures de sauvetage.

La durée quotidienne du travail peut être portée, à titre exceptionnel, à 12 heures lors de la réalisation des inventaires comptables ou en cas de travaux urgents dans les conditions prévues ci-dessus.

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

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, les entreprises doivent afficher 1 semaine à l'avance les horaires de travail. Cet affichage doit préciser la composition nominative de chaque équipe ou les horaires individuels.

A défaut d'accord exprès des salariés intéressés, l'entreprise ne peut imposer un travail continu d'une durée inférieure à 3 heures.

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

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

Pauses

Article 5.4

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Définition du travail effectif

Article 5.5

En vigueur étendu

La durée du travail s'entend du travail effectif telle que défini à l'article L. 212-4 du code du travail. Elle ne comprend donc pas l'ensemble des pauses (ou coupures), qu'elles soient ou non rémunérées, notamment celles fixées à l'article 5.4 ci-dessus.

Aménagement du temps de travail

Article 5.6

En vigueur étendu

5.6.1. Durée hebdomadaire du travail

Quelle que soit la durée du travail en vigueur au sein de l'entreprise ou de l'établissement, la durée hebdomadaire du travail effectif calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut être supérieure, en moyenne, à 42 heures.

5.6.2. Durée annuelle du travail

La durée annuelle effective du travail est déterminée en partant du nombre de jours calendaires d'une année (365 ou 366) dont on déduit le nombre de jours de repos hebdomadaire, de congés légaux, les jours de congés supplémentaires pour ancienneté prévus à l'article 7.1 du titre VII ci-après et les jours fériés mentionnés à l'article L. 3133-1 du code du travail et chômés en application de l'article 5.15 de la convention collective nationale.

Le résultat obtenu-pour une année complète-est plafonné à la durée légale s'il est supérieur à ce chiffre.

5.6.3. Conciliation durée du travail et périodes de formation et/ ou de développement personnel

Les partenaires sociaux constatent que des dispositifs de type compte épargne-temps, congé individuel de formation (CIF) et droit individuel à la formation (DIF) offrent aux salariés de nouvelles perspectives d'organisation de leur vie professionnelle en y intégrant des périodes de formation et/ ou de développement personnel. Ils permettent aux entreprises qui le souhaiteraient d'engager, avec les représentants des salariés, une réflexion sur l'organisation du travail dans un cadre plus large que celui de l'année. La nécessité pour chaque salarié de se former tout au long de sa vie devrait alimenter cette réflexion.

5.6.4. Répartition de l'horaire sur une période de 4 semaines au plus

En application des articles D. 3122-7-1 et D. 3122-7-2 du code du travail, le temps de travail peut être organisé par l'employeur sous la forme de périodes de travail n'excédant pas 4 semaines ; dans cette organisation, constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de 39 heures sur une même semaine, ainsi que, sous déduction des précédentes, celles effectuées au-delà de 35 heures de moyenne sur la période.

Avant sa première mise en œuvre, le programme indicatif de la variation de la durée du travail est soumis pour avis au comité ou, à défaut, aux délégués du personnel, s'il en existe, de même que les modifications du programme, dont les salariés doivent être informés au moins 7 jours ouvrés à l'avance.

5.6.5. Réduction du temps de travail sous forme de journées

ou demi-journées de repos sur l'année (ou 12 mois consécutifs)

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

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

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

En tout état de cause, ces modalités de prise des JRTT doivent permettre à l'entreprise de faire effectuer à un salarié à temps plein le nombre d'heures défini à l'article 5.6.2 ci-dessus.

Les heures supplémentaires éventuelles seront réglées conformément à L. 3122-7 du code du travail dans sa version en vigueur avant la loi n° 2008-789 du 20 août 2008. L'attribution de jours de RTT conduit à un lissage de la rémunération dans les mêmes conditions qu'en cas de recours à la modulation des horaires de travail.

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

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

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

5.6.6. Temps partiel pour raisons familiales

Les salariés à temps complet qui le demandent peuvent bénéficier d'une réduction de la durée du travail sous forme d'une ou plusieurs périodes d'au moins 1 semaine en raison des besoins de leur vie familiale.

En cas d'acceptation par l'entreprise-le refus devant être justifié par des raisons objectives-l'aménagement du temps de travail qui en résulte sera organisé contractuellement dans le respect des dispositions légales.

5.6.7. Organisation du travail sur une base annuelle

ou inférieure à l'année

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

Dans ces conditions, le recours à un dispositif permettant d'apprécier le temps de travail sur l'année, y compris dans le cadre de calendriers individualisés, peut constituer une nécessité pour l'entreprise.

Au sein des entreprises ne disposant pas d'un accord collectif de groupe, d'entreprise ou d'établissement en la matière, le temps de travail des salariés à temps complet peut être aménagé sur une période de 12 mois consécutifs dans le cadre de l'article L. 3121-44 du code du travail et dans le respect des conditions ci-après.

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

5.6.7.1. Principes

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

La durée de travail effectif dans le cadre de l'aménagement du temps de travail sur l'année ne peut toutefois dépasser 44 heures par semaine, ni 42 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives. En cas de dépassement, les éventuelles heures accomplies au-delà constituent des heures supplémentaires payées avec le salaire du mois considéré.

L'aménagement du temps de travail sur l'année ne remet pas en cause les dispositions relatives à la durée minimale des plages de travail continu prévues à l'article 5.3 ci-dessus. Par ailleurs, les heures à accomplir seront autant que possible réparties par journée entière ou demi-journée afin de permettre au salarié de bénéficier de demi-journées ou de journées non-travaillées.

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

- soit du 1er janvier au 31 décembre de chaque année civile ;
- soit sur une autre période définie après avis du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel s'il en existe.

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

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

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

5.6.7.2. Salariés concernés

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

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire d'une durée initiale d'au moins 4 mois pourront relever des règles d'aménagement du temps de travail sur l'année prévu par les présentes dispositions. Dans ce cas, ils bénéficieront en cours de contrat du lissage de leur rémunération prévu à l'article 5.6.7.4, les régularisations en fin de période ou en cas de départ de l'entreprise avant la fin de celle-ci, à l'issue de leur contrat de travail ou de leur mission, obéissent aux mêmes règles que celles prévues à l'article 5.6.7.7 pour les salariés en contrat à durée indéterminée.

5.6.7.3. Programmation indicative et mise en œuvre du dispositif (1)

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

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

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

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

En cas de modification, les nouveaux horaires seront communiqués au personnel concerné par voie d'affichage ou par tout autre moyen (2) et ce, dans le respect des délais de prévenance visés aux troisième et quatrième alinéas du présent article.

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

En fin de période, le bilan annuel prévu à l'article 5.1 est communiqué aux institutions représentatives du personnel s'il en existe.

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

5.6.7.4. Rémunération en cas de variation d'horaires

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

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

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

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

5.6.7.5. Compte de compensation

Un compte de compensation est ouvert au nom de chaque salarié afin de l'informer du nombre d'heures accomplies.

Ce compte doit faire apparaître pour chaque mois de travail :

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

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

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

5.6.7.6. Régularisation du compte de compensation

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

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

Le paiement de ces heures supplémentaires et des majorations s'y rapportant peut être remplacé en tout ou partie par un repos compensateur équivalent conformément aux dispositions de l'article 5.11 ci-après. Dans ce cas, celui-ci sera pris à un moment arrêté d'un commun accord entre le salarié et l'entreprise. Les heures excédentaires accomplies au-delà de la durée légale annuelle dont le paiement n'aura pas été remplacé par un repos compensateur équivalent s'imputent sur le contingent d'heures supplémentaires.

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

5.6.7.7. Embauche ou départ en cours de période de référence

Embauche en cours de période

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

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

Départ en cours de période

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

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

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

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

(1) L'article 5.6.7.3 est étendu sous réserve du respect de l'article L. 3171-1 et de l'alinéa 1er de l'article D. 3171-5 du code du travail qui imposent l'affichage des horaires de travail pour chaque semaine de la période de référence.

(Arrêté du 9 mai 2018 - art. 1)

(2) Les termes « ou par tout autre moyen » figurant à l'article 5.6.7.3 sont exclus en tant qu'ils contreviennent au 2e alinéa de l'article D. 3171-5 du code du travail qui prévoit un affichage des horaires modifiés.

(Arrêté du 9 mai 2018 - art. 1)

Durée du travail

Article 5.6

En vigueur étendu

5.6.1. Durée hebdomadaire du travail

Quelle que soit la durée du travail en vigueur au sein de l'entreprise ou de l'établissement, la durée hebdomadaire du travail effectif calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut être supérieure, en moyenne, à 42 heures.

5.6.2. Durée annuelle du travail

La durée annuelle effective du travail est déterminée en partant du nombre de jours calendaires d'une année (365 ou 366) dont on déduit le nombre de jours de repos hebdomadaire, de congés légaux, les jours de congés supplémentaires pour ancienneté prévus à l'article 7.1 du titre VII ci-après et les jours fériés mentionnés à l'article L. 3133-1 du code du travail et chômés en application de l'article 5.15 de la convention collective nationale.

Le résultat obtenu-pour une année complète-est plafonné à la durée légale s'il est supérieur à ce chiffre.

5.6.3. Conciliation durée du travail et périodes de formation et/ ou de développement personnel

Les partenaires sociaux constatent que des dispositifs de type compte épargne-temps, congé individuel de formation (CIF) et droit individuel à la formation (DIF) offrent aux salariés de nouvelles perspectives d'organisation de leur vie professionnelle en y intégrant des périodes de formation et/ ou de développement personnel. Ils permettent aux entreprises qui le souhaiteraient d'engager, avec les représentants des salariés, une réflexion sur l'organisation du travail dans un cadre plus large que celui de l'année. La nécessité pour chaque salarié de se former tout au long de sa vie devrait alimenter cette réflexion.

5.6.4. Répartition de l'horaire sur une période de 4 semaines au plus

En application des articles D. 3122-7-1 et D. 3122-7-2 du code du travail, le temps de travail peut être organisé par l'employeur sous la forme de périodes de travail n'excédant pas 4 semaines ; dans cette organisation, constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de 39 heures sur une même semaine, ainsi que, sous déduction des précédentes, celles effectuées au-delà de 35 heures de moyenne sur la période.

Avant sa première mise en œuvre, le programme indicatif de la variation de la durée du travail est soumis pour avis au comité ou, à défaut, aux délégués du personnel, s'il en existe, de même que les modifications du programme, dont les salariés doivent être informés au moins 7 jours ouvrés à l'avance.

5.6.5. Réduction du temps de travail sous forme de journées

ou demi-journées de repos sur l'année (ou 12 mois consécutifs)

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

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

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

En tout état de cause, ces modalités de prise des JRTT doivent permettre à l'entreprise de faire effectuer à un salarié à temps plein le nombre d'heures défini à l'article 5.6.2 ci-dessus.

Les heures supplémentaires éventuelles seront réglées conformément à L. 3122-7 du code du travail dans sa version en vigueur avant la loi n° 2008-789 du 20 août 2008. L'attribution de jours de RTT conduit à un lissage de la rémunération dans les mêmes conditions qu'en cas de recours à la modulation des horaires de travail.

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

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

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

5.6.6. Temps partiel pour raisons familiales

Les salariés à temps complet qui le demandent peuvent bénéficier d'une réduction de la durée du travail sous forme d'une ou plusieurs périodes d'au moins 1 semaine en raison des besoins de leur vie familiale.

En cas d'acceptation par l'entreprise-le refus devant être justifié par des raisons objectives-l'aménagement du temps de travail qui en résulte sera organisé contractuellement dans le respect des dispositions légales.

5.6.7. Organisation du travail sur une base annuelle

ou inférieure à l'année

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

Dans ces conditions, le recours à un dispositif permettant d'apprécier le temps de travail sur l'année, y compris dans le cadre de calendriers individualisés, peut constituer une nécessité pour l'entreprise.

Au sein des entreprises ne disposant pas d'un accord collectif de groupe, d'entreprise ou d'établissement en la matière, le temps de travail des salariés à temps complet peut être aménagé sur une période de 12 mois consécutifs dans le cadre de l'article L. 3121-44 du code du travail et dans le respect des conditions ci-après.

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

5.6.7.1. Principes

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

La durée de travail effectif dans le cadre de l'aménagement du temps de travail sur l'année ne peut toutefois dépasser 44 heures par semaine, ni 42 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives. En cas de dépassement, les éventuelles heures accomplies au-delà constituent des heures supplémentaires payées avec le salaire du mois considéré.

L'aménagement du temps de travail sur l'année ne remet pas en cause les dispositions relatives à la durée minimale des plages de travail continu prévues à l'article 5.3 ci-dessus. Par ailleurs, les heures à accomplir seront autant que possible réparties par journée entière ou demi-journée afin de permettre au salarié de bénéficier de demi-journées ou de journées non-travaillées.

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

- soit du 1er janvier au 31 décembre de chaque année civile ;
- soit sur une autre période définie après avis du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel s'il en existe.

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

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

5.6.7.2. Salariés concernés

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

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire d'une durée initiale d'au moins 4 mois pourront relever des règles d'aménagement du temps de travail sur l'année

prévu par les présentes dispositions. Dans ce cas, ils bénéficieront en cours de contrat du lissage de leur rémunération prévu à l'article 5.6.7.4, les régularisations en fin de période ou en cas de départ de l'entreprise avant la fin de celle-ci, à l'issue de leur contrat de travail ou de leur mission, obéissent aux mêmes règles que celles prévues à l'article 5.6.7.7 pour les salariés en contrat à durée indéterminée.

5.6.7.3. Programmation indicative et mise en œuvre du dispositif (1)

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

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

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

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

En cas de modification, les nouveaux horaires seront communiqués au personnel concerné par voie d'affichage ou par tout autre moyen (2) et ce, dans le respect des délais de prévenance visés aux troisième et quatrième alinéas du présent article.

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

En fin de période, le bilan annuel prévu à l'article 5.1 est communiqué aux institutions représentatives du personnel s'il en existe.

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

5.6.7.4. Rémunération en cas de variation d'horaires

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

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

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

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

5.6.7.5. Compte de compensation

Un compte de compensation est ouvert au nom de chaque salarié afin de l'informer du nombre d'heures accomplies.

Ce compte doit faire apparaître pour chaque mois de travail :

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

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

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

5.6.7.6. Régularisation du compte de compensation

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

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

Le paiement de ces heures supplémentaires et des majorations s'y rapportant peut être remplacé en tout ou partie par un repos compensateur équivalent conformément aux dispositions de l'article 5.11 ci-après. Dans ce cas, celui-ci sera pris à un moment arrêté d'un commun accord entre le salarié et l'entreprise. Les heures excédentaires accomplies au-delà de la durée légale annuelle dont le paiement n'aura pas été remplacé par un repos compensateur équivalent s'imputent sur le contingent d'heures supplémentaires.

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

d'une absence du salarié mais d'une planification inférieure à sa durée contractuelle de travail ne donnent pas lieu à régularisation.

5.6.7.7. Embauche ou départ en cours de période de référence

Embauche en cours de période

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

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

Départ en cours de période

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

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

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

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

(1) L'article 5.6.7.3 est étendu sous réserve du respect de l'article L. 3171-1 et de l'alinéa 1er de l'article D. 3171-5 du code du travail qui imposent l'affichage des horaires de travail pour chaque semaine de la période de référence.

(Arrêté du 9 mai 2018 - art. 1)

(2) Les termes « ou par tout autre moyen » figurant à l'article 5.6.7.3 sont exclus en tant qu'ils contreviennent au 2e alinéa de l'article D. 3171-5 du code du travail qui prévoit un affichage des horaires modifiés.

(Arrêté du 9 mai 2018 - art. 1)

Dispositions spécifiques au personnel d'encadrement et à certains salariés itinérants

Article 5.7

En vigueur étendu

Le personnel d'encadrement est embauché pour exercer une fonction sans qu'elle présente nécessairement un lien avec le temps passé sur le lieu de travail, et sa rémunération est fixée en considération des responsabilités qu'il assume.

Les entreprises doivent, après analyse objective des fonctions réellement exercées et en accord avec le personnel d'encadrement concerné, mettre en place un système d'organisation du travail - sur une base annuelle, par exemple - permettant de respecter les principes rappelés ci-dessus, ainsi que les dispositions légales et réglementaires.

Les différentes formules qui suivent permettent de répondre aux diverses situations rencontrées. Il est rappelé que toute convention individuelle de forfait en jours ou en heures doit faire l'objet d'une formalisation dans le contrat de travail (ou dans un avenant à celui-ci) du membre de l'encadrement avec qui elle est conclue.

5.7.1. Forfait sans référence horaire

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

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

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

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

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

5.7.2. Forfait défini en jours

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

Salariés concernés

Le forfait annuel en jours peut être convenu avec les cadres autonomes, c'est-à-dire qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe à laquelle ils sont rattachés, conformément à l'article L. 3121-43 du code du travail.

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

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

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

Durée annuelle de travail

Le nombre de jours de travail ne peut être supérieur, pour 5 semaines de congés payés, à 216 jours par an (jour de solidarité inclus). Ce nombre est ajusté chaque année en fonction des jours de congés auquel le salarié peut effectivement prétendre et du nombre de jours positionnés sur la période lorsque celle-ci ne coïncide pas avec la période de prise des congés.

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

Pour un cadre à temps complet, la valeur d'une journée entière de travail sera calculée en divisant le salaire mensuel par 22, et la valeur d'une demi-journée en le divisant par 42.

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

Temps de repos quotidien et hebdomadaire. - Jours fériés

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

Il bénéficie d'un repos hebdomadaire d'une durée de 1 journée entière, en principe le dimanche (sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur), à laquelle s'ajoute (nt) 1 journée ou 2 demi-journées supplémentaires, en principe prise (s) chaque semaine ; dans le cas où l'activité ne permettrait pas la prise des demi-journées supplémentaires, ou ne la permettrait pas en totalité, le salarié devra néanmoins bénéficier de 36 heures consécutives de repos au cours de la semaine, et la ou les demi-journées manquantes devront être prises dans les 3 mois suivants.

Le repos hebdomadaire doit être attribué à raison de 2 journées entières pour au minimum 20 semaines dans l'année.

Le salarié en forfait jours bénéficie chaque année du chômage de 6 jours fériés en sus du 1er Mai, au prorata en cas d'année incomplète.

Décompte de la durée du travail

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

Pour être considérée comme comportant une demi-journée non travaillée, la journée doit ne pas comporter d'heure de nuit au sens de l'article 5.12.1 de la présente convention. En outre, en cas de travail le matin, celui-ci doit se terminer au plus tard à 13 h 30 et être suivi d'un repos quotidien d'une durée d'au moins 18 heures ; en cas de travail l'après-midi, celui-ci doit être précédé d'un repos quotidien d'une durée d'au moins 18 heures et débiter au plus tôt à 13 h 30. A défaut, il est décompté 1 journée entière.

Suivi de l'amplitude et de la charge de travail

Le forfait en jours s'accompagne d'un suivi du nombre de jours ou demi-journées travaillés et du respect du repos quotidien et hebdomadaire prévu par le présent accord, ainsi que de la charge de travail. Ce suivi peut s'effectuer à l'aide d'un document tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur. Ce document fait apparaître la qualification de chacune des journées ou demi-journées du mois, répartie en quatre catégories

au minimum : travail, repos, congé payé, autre absence ; afin d'identifier les éventuelles difficultés en matière d'amplitude des journées de travail, le document indique également, lorsqu'un repos quotidien a été inférieur à 12 heures consécutives, quelle en a été la durée. Il doit également comporter la possibilité pour le salarié d'ajouter toute information complémentaire qu'il jugerait utile d'apporter. Signé par le salarié, le document de décompte est remis mensuellement à sa hiérarchie, responsable de son analyse et des suites à donner, ainsi que de sa conservation. Un récapitulatif annuel est remis au salarié, dans les 3 mois suivant la fin de la période.

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

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

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

Lorsqu'un entretien a été rendu nécessaire en raison de difficultés en matière de temps de travail, un bilan est effectué 3 mois plus tard afin de vérifier que la charge de travail présente bien un caractère raisonnable.

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

5.7.3. Forfait en heures sur l'année

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

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

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

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

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

congés payés légaux et conventionnels, ainsi que du chômage des jours fériés. Le travail dû au titre de la journée de solidarité s'ajoute, dans la limite de 7 heures, au plafond de 1 600 heures.

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

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

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

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

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

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

Le paiement des heures supplémentaires et de leur majoration, y compris la bonification prévue par l'article L. 212-5-I, du code du travail pour les 4 premières heures supplémentaires, est inclus dans la rémunération mensuelle forfaitaire.

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

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

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

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

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

Le personnel concerné par le présent forfait n'est pas soumis aux règles prévues par les articles L. 3122-9 et suivants du code du travail dans leur version en vigueur avant la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, ni à celles de l'article 5.6.7 du présent titre, les cadres n'étant pas, en outre, soumis au contingent d'heures supplémentaires fixé à l'article 5.8 ci-dessous.

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

5.7.4. Agents de maîtrise

Comme les cadres, certains agents de maîtrise - notamment ceux travaillant en magasins - disposent d'une latitude réelle dans l'organisation de leur temps de travail ; ils doivent organiser leur présence en entreprise et leur temps de travail effectif dans des conditions compatibles avec les nécessités de leurs responsabilités professionnelles et personnelles.

Ils doivent bénéficier d'une réduction de leur durée du travail sous une forme appropriée qui ne remette pas en cause le niveau d'autonomie qui leur est conféré par leur fonction.

Cette réduction pourra notamment s'effectuer selon l'une des modalités suivantes, pouvant être combinées entre elles :

- l'une des modalités applicables dans leur service ou à leur équipe ;
- définition d'un forfait assis sur un horaire mensuel dans le respect du contingent annuel d'heures supplémentaires ;
- attribution d'un nombre de jours de repos répartis sur l'année (ou période de 12 mois consécutifs).

Si des agents de maîtrise sont amenés à effectuer régulièrement des heures supplémentaires, leur paiement - pour celles non intégralement compensées, majoration comprise, en temps de repos - peut être inclus dans leur rémunération mensuelle sous la forme d'un forfait.

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

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

La rémunération forfaitaire convenue doit être au moins égale au salaire minimum conventionnel applicable au salarié, majoré des heures supplémentaires comprises dans l'horaire de travail pour lequel le forfait a été convenu.

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

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

Dispositions spécifiques au personnel d'encadrement et à certains salariés itinérants

Article 5.7

En vigueur étendu

Le personnel d'encadrement est embauché pour exercer une fonction sans qu'elle présente nécessairement un lien avec le temps passé sur le lieu de travail, et sa rémunération est fixée en considération des responsabilités qu'il assume.

Les entreprises doivent, après analyse objective des fonctions réellement exercées et en accord avec le personnel d'encadrement concerné, mettre en place un système d'organisation du travail - sur une base annuelle, par exemple - permettant de respecter les principes rappelés ci-dessus, ainsi que les dispositions légales et réglementaires.

Les différentes formules qui suivent permettent de répondre aux diverses situations rencontrées. Il est rappelé que toute convention individuelle de forfait en jours ou en heures doit faire l'objet d'une formalisation dans le contrat de travail (ou dans un avenant à celui-ci) du membre de l'encadrement avec qui elle est conclue.

5.7.1. Forfait sans référence horaire

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

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

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

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

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

5.7.2. Forfait défini en jours

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

Salariés concernés

Le forfait annuel en jours peut être convenu avec les cadres autonomes, c'est-à-dire qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe à laquelle ils sont rattachés, conformément à l'article L. 3121-43 du code du travail.

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

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

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

Durée annuelle de travail

Le nombre de jours de travail ne peut être supérieur, pour 5 semaines de congés payés, à 216 jours par an (jour de solidarité inclus). Ce nombre est ajusté chaque année en fonction des jours de congés auquel le salarié peut effectivement prétendre et du nombre de jours positionnés sur la période lorsque celle-ci ne coïncide pas avec la période de prise des congés.

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

Pour un cadre à temps complet, la valeur d'une journée entière de travail sera calculée en divisant le salaire mensuel par 22, et la valeur d'une demi-journée en le divisant par 42.

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

Temps de repos quotidien et hebdomadaire. - Jours fériés

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

Il bénéficie d'un repos hebdomadaire d'une durée de 1 journée entière, en principe le dimanche (sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur), à laquelle s'ajoute (nt) 1 journée ou 2 demi-journées supplémentaires, en principe prise (s) chaque semaine ; dans le cas où l'activité ne permettrait pas la prise des demi-journées supplémentaires, ou ne la permettrait pas en totalité, le salarié devra néanmoins bénéficier de 36 heures consécutives de repos au cours de la semaine, et la ou les demi-journées manquantes devront être prises dans les 3 mois suivants.

Le repos hebdomadaire doit être attribué à raison de 2 journées entières pour au minimum 20 semaines dans l'année.

Le salarié en forfait jours bénéficie chaque année du chômage de 6 jours fériés en sus du 1er Mai, au prorata en cas d'année incomplète.

Décompte de la durée du travail

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

Pour être considérée comme comportant une demi-journée non travaillée, la journée doit ne pas comporter d'heure de nuit au sens de l'article 5.12.1 de la présente convention. En outre, en cas de travail le matin, celui-ci doit se terminer au plus tard à 13 h 30 et être suivi d'un repos quotidien d'une durée d'au moins 18 heures ; en cas de travail l'après-midi, celui-ci doit être précédé d'un repos quotidien d'une durée d'au moins 18 heures et débiter au plus tôt à 13 h 30. A défaut, il est décompté 1 journée entière.

Suivi de l'amplitude et de la charge de travail

Le forfait en jours s'accompagne d'un suivi du nombre de jours ou demi-journées travaillés et du respect du repos quotidien et hebdomadaire prévu par le présent accord, ainsi que de la charge de travail. Ce suivi peut s'effectuer à l'aide d'un document tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur. Ce document fait apparaître la qualification de chacune des journées ou demi-journées du mois, répartie en quatre catégories au minimum : travail, repos, congé payé, autre absence ; afin d'identifier les éventuelles difficultés en

matière d'amplitude des journées de travail, le document indique également, lorsqu'un repos quotidien a été inférieur à 12 heures consécutives, quelle en a été la durée. Il doit également comporter la possibilité pour le salarié d'ajouter toute information complémentaire qu'il jugerait utile d'apporter. Signé par le salarié, le document de décompte est remis mensuellement à sa hiérarchie, responsable de son analyse et des suites à donner, ainsi que de sa conservation. Un récapitulatif annuel est remis au salarié, dans les 3 mois suivant la fin de la période.

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

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

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

Lorsqu'un entretien a été rendu nécessaire en raison de difficultés en matière de temps de travail, un bilan est effectué 3 mois plus tard afin de vérifier que la charge de travail présente bien un caractère raisonnable.

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

5.7.3. Forfait en heures sur l'année

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

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

- des salariés non cadres dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Le paiement des heures supplémentaires et de leur majoration, y compris la bonification prévue par l'article L. 212-5-I, du code du travail pour les 4 premières heures supplémentaires, est inclus dans la rémunération mensuelle forfaitaire.

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

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

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

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

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

Le personnel concerné par le présent forfait n'est pas soumis aux règles prévues par les articles L. 3122-9 et suivants du code du travail dans leur version en vigueur avant la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, ni à celles de l'article 5.6.7 du présent titre, les cadres n'étant pas, en outre, soumis au contingent d'heures supplémentaires fixé à l'article 5.8 ci-dessous.

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

5.7.4. Agents de maîtrise

Comme les cadres, certains agents de maîtrise - notamment ceux travaillant en magasins - disposent d'une latitude réelle dans l'organisation de leur temps de travail ; ils doivent organiser leur présence en entreprise

et leur temps de travail effectif dans des conditions compatibles avec les nécessités de leurs responsabilités professionnelles et personnelles.

Ils doivent bénéficier d'une réduction de leur durée du travail sous une forme appropriée qui ne remette pas en cause le niveau d'autonomie qui leur est conféré par leur fonction.

Cette réduction pourra notamment s'effectuer selon l'une des modalités suivantes, pouvant être combinées entre elles :

- l'une des modalités applicables dans leur service ou à leur équipe ;
- définition d'un forfait assis sur un horaire mensuel dans le respect du contingent annuel d'heures supplémentaires ;
- attribution d'un nombre de jours de repos répartis sur l'année (ou période de 12 mois consécutifs).

Si des agents de maîtrise sont amenés à effectuer régulièrement des heures supplémentaires, leur paiement - pour celles non intégralement compensées, majoration comprise, en temps de repos - peut être inclus dans leur rémunération mensuelle sous la forme d'un forfait.

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

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

La rémunération forfaitaire convenue doit être au moins égale au salaire minimum conventionnel applicable au salarié, majoré des heures supplémentaires comprises dans l'horaire de travail pour lequel le forfait a été convenu.

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

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

Contingent d'heures supplémentaires

Article 5.8

En vigueur étendu

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

Dans le cadre de ce contingent, le principe du recours aux heures supplémentaires, dans la limite des 130 premières, fera l'objet d'une information du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel au cours de leur réception périodique mensuelle.

Les 50 heures suivantes feront obligatoirement l'objet d'une consultation préalable de ces mêmes instances, qui pourront formuler des vœux dans ce domaine.

Il est rappelé que la durée hebdomadaire effective calculée sur 12 semaines consécutives ne peut être supérieure en moyenne à 42 heures.

Le recours à des heures supplémentaires au-delà du contingent fixé ci-dessus ne pourra avoir lieu qu'après information de l'inspecteur de travail (1), après avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'ils existent.

Les heures de modulation effectuées au-delà de 35 heures par semaine dans la limite supérieure de modulation (42 heures par an au-delà de 35 heures par semaine) ne s'imputent pas sur ce contingent.

Le paiement des heures supplémentaires effectuées au-delà de 90 heures ne peut être remplacé par un repos compensateur équivalent sans l'accord du salarié concerné.

(1) Les termes : « après information de l'inspecteur du travail » sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

(ARRÊTÉ du 13 novembre 2014 - art. 1)

Permanences et astreintes

Article 5.10

En vigueur étendu

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

A cet égard, il convient de distinguer :

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

5.10.1. Les permanences assurées en dehors des horaires normaux

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

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

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

Les heures dites de permanence sont comprises dans l'horaire hebdomadaire contractuel du salarié, qui est aménagé en conséquence, ou, si les circonstances l'exigent, effectuées en sus de l'horaire contractuel

avec application correspondante des majorations légales pour heures supplémentaires ou intégralement compensées en temps de repos incluant les majorations.

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

Si des permanences de nuit sont effectuées entre 22 heures et 5 heures, les heures travaillées donneront lieu à la majoration pour travail de nuit prévue à l'article 5.12 ci-dessous.

Elles doivent être établies suivant un calendrier précis, porté à la connaissance des intéressés 1 mois à l'avance.

5.10.2. Les astreintes

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

Chaque entreprise détermine, suivant les procédures de discussion qui lui sont propres, les modes d'organisation de l'astreinte conformément à l'article L. 3121-7 du code du travail, ainsi que les contreparties telles que, par exemple, financières, temps de repos, etc., dont bénéficient les salariés qui y sont soumis.

5.10.2.2. Champ d'intervention et temps passé en intervention.

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

Si des interventions sont effectuées entre 21 heures et 5 heures, les heures travaillées à ce titre donneront lieu à majoration pour travail de nuit prévue à l'article 5.12, s'ajoutant aux majorations légales pour heures supplémentaires éventuellement dues.

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

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

Si des interventions sont effectuées entre 22 heures et 5 heures, les heures travaillées à ce titre donneront lieu à majoration pour travail de nuit prévue à l'article 5.12 des dispositions communes, s'ajoutant aux majorations légales pour heures supplémentaires éventuellement dues.

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

5.10.2.3. Consultation du comité d'entreprise (ou à défaut les délégués du personnel).

La mise en place d'astreintes ne peut être effectuée par l'employeur qu'après avis du comité d'entreprise, à défaut des délégués du personnel.

5.10.2.4. Programmation individuelle des périodes d'astreinte.

La programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné 15 jours à l'avance. En cas de circonstances exceptionnelles, ce délai peut être réduit à 1 jour franc.

5.10.2.5. Document récapitulatif.

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

Heures supplémentaires

Article 5.9

En vigueur étendu

Les heures supplémentaires prévues à l'article 5.8 ci-dessus sont rémunérées conformément aux dispositions légales et réglementaires.

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

5.9.1. Repos compensateur équivalent

Les heures supplémentaires, ainsi que les majorations s'y rapportant, pourront être intégralement compensées en temps de repos suivant des règles propres à chaque entreprise ou établissement.

Les heures supplémentaires et leurs majorations, ayant donné lieu intégralement à un repos compensateur équivalent à leur paiement, ne sont pas imputables sur le contingent annuel.

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

5.9.2. Contrepartie obligatoire en repos en cas de dépassement du contingent annuel d'heures supplémentaires

Les heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent d'heures supplémentaires fixé à l'article 5.8 ci-dessus donnent lieu à une contrepartie obligatoire en repos.

La contrepartie obligatoire en repos est fixée à l'article L. 3121-11-IV du code du travail.

Le délai de prise du repos compensateur est déterminé au niveau de chaque entreprise ou établissement.

Le repos compensateur doit être pris dans un délai maximum de 6 mois suivant l'ouverture du droit sous réserve des cas de report définis aux articles D. 3121-9 (2), D. 3121-12 et D. 3121-13 du code du travail.

Il peut être dérogé aux règles de prise de repos fixées par les articles L. 3121-26 (3) et D. 3121-7 à D. 3121-13 du code du travail afin de les adapter au fonctionnement de l'entreprise.

Le repos compensateur ne peut être pris que par journées ou demi-journées.

(1) L'article 5-9 de la convention collective est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3121-11-1 du code du travail.

(ARRÊTÉ du 13 novembre 2014-art. 1)

(2) La référence à l'article D. 3121-9 du code du travail est exclue de l'extension, ledit article du code du travail ne concernant pas les cas de report.

(ARRÊTÉ du 13 novembre 2014-art. 1)

(3) La référence à l'article L. 3121-26 du code du travail est exclue de l'extension, ledit article du code du travail ayant été abrogé par la loi du 20 août 2008.

(ARRÊTÉ du 13 novembre 2014 - art. 1)

Heures de travail donnant lieu à majorations diverses de salaire

Article 5.11

En vigueur étendu

Les majorations diverses de salaire prévues pour certaines heures de travail, comme par exemple, celles effectuées de nuit ou le dimanche, peuvent être payées en l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement, au choix du salarié, en argent ou en temps de repos équivalent pris par jours entiers aux dates arrêtées en commun avec le responsable de l'établissement (une majoration d'heure à 100 % donne lieu à un repos de 1 heure ; de 30 %, de 18 minutes, etc.).

Travail de nuit

Article 5.12

En vigueur étendu

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

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

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

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

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, ainsi que le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, seront consultés sur la mise en place, ou l'extension à de nouvelles catégories de salariés, du travail de nuit au sens du point 5.12.1. Cette consultation se fera sur la base d'une note écrite exposant les motifs de cette mise en place ou de cette extension.

Les dispositions retenues complètent celles des articles L. 3122-32 et suivants du code du travail en vue de contribuer à prendre en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs de nuit ; elles prévoient notamment l'attribution d'une contrepartie sous forme de repos compensateur.

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

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

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

5.12.1. Définition du travail de nuit

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

5.12.2. Définition du travailleur de nuit

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

- au moins 2 fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, 3 heures de son temps de travail quotidien ;
- au minimum 300 heures de travail effectif au cours d'un exercice civil ou d'une période de 12 mois consécutifs à fixer au niveau de l'entreprise.

5.12.3. Repos compensateur des travailleurs de nuit

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

Le repos est de :

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

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

5.12.4. Majorations de salaire

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

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

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

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

5.12.5. Organisation et durée du travail des travailleurs de nuit

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

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

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

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

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

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

- activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes ;
- activités ayant pour but d'assurer la continuité d'un service optimum à la clientèle : périodes de forte consommation (saisons touristiques, rentrée des classes, fêtes de fin d'année en particulier) ou situations exceptionnelles liées par exemple au climat ayant une répercussion sur l'activité.

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

5.12.6. Garanties dont bénéficient les travailleurs de nuit

Tout travailleur de nuit bénéficie d'une surveillance médicale particulière.

Le salarié occupant un poste de jour, qui souhaite occuper ou reprendre un poste de nuit dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise, bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle, ou d'un emploi équivalent.

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

L'intéressé sera fondé à refuser son affectation à un poste de nuit s'il justifie que cette affectation serait incompatible avec des obligations familiales impérieuses telles que la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante. Ce refus ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Le salarié occupant un poste de nuit en tant que travailleur de nuit, qui souhaite occuper ou reprendre un poste de jour dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise, bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. Lorsque la demande du salarié est justifiée par le fait que le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, celle-ci sera examinée en premier lieu.

Le travailleur de nuit déclaré inapte, par le médecin du travail, à occuper un poste de nuit bénéficie du droit à être transféré, temporairement ou définitivement, sur un poste de jour disponible dans l'établissement, correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé. L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail, du fait de cette inaptitude, que s'il est dans l'impossibilité de proposer au salarié un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, ou si le salarié refuse ce poste. L'employeur devra justifier, par écrit, de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de proposer au travailleur de nuit inapte un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

La travailleuse de nuit enceinte, dont l'état a été médicalement constaté, ou qui a accouché, bénéficie, dès qu'elle en fait la demande ou que le médecin du travail constate, par écrit, que le poste de nuit est incompatible avec son état, du droit d'être affectée à un poste de jour, dans le même établissement, pendant le temps restant de la grossesse et du congé légal postnatal. Lorsque le médecin du travail constate, par écrit, que le poste de nuit est incompatible avec l'état de la travailleuse de nuit, la période pendant laquelle la salariée bénéficie du droit d'être affectée à un poste de jour peut être prolongée pour une durée n'excédant pas un mois après son retour de congé postnatal. Le passage en poste de jour pendant la période prévue ci-dessus ne doit pas entraîner de baisse de la rémunération de la salariée. Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer à la salariée enceinte ou ayant accouché, pendant la période considérée, un poste de jour dans le même établissement, ou si l'intéressée refuse d'être affectée dans un autre établissement de l'entreprise, l'employeur doit faire connaître, par écrit, à la salariée ou au médecin du travail, les motifs qui s'opposent au reclassement. Le contrat de travail est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité ainsi que, le cas échéant, pendant la période de prolongation, n'excédant pas un mois, décidée par le médecin du travail. Pendant la période de suspension du contrat de travail, la salariée est indemnisée dans les conditions prévues par les articles L. 1225-9 et suivants du code du travail et L. 333-1 et suivants du code de la sécurité sociale.

5.12.7. Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

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

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

5.12.8. Modification de la réglementation

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

Repos hebdomadaire

Article 5.13

En vigueur étendu

5.13.1 Règles générales.

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

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

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

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

5.13.2. Repos hebdomadaire des salariés travaillant habituellement le dimanche dans une activité de commerce de détail.

Les salariés travaillant le dimanche dans le cadre de l'article L. 3132-13 du code du travail bénéficient chaque semaine de 1 journée entière et de 1/2 journée de repos en principe consécutives. Est notamment considéré comme consécutif le repos du dimanche après-midi et du lundi qui suit.

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

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

Les cafétérias, jardineries et autres activités annexes des magasins usuellement ouvertes le dimanche en conformité avec la législation en vigueur, sont admises, de droit, à accorder le jour de repos hebdomadaire et la journée ou les 2 demi-journées supplémentaires de repos par roulement.

5.13.4 Repos hebdomadaire des salariés travaillant le dimanche dans une activité de gros.

Les entrepôts exercent une activité de type industriel et certains d'entre eux sont contraints d'organiser le travail de façon à assurer la livraison régulière des points de vente, ce qui implique, pour les livraisons du lundi matin, que certains salariés soient appelés à reprendre leur service dans la journée du dimanche. Ceux-ci doivent bénéficier de 1 journée entière de repos par semaine à laquelle s'ajoute 1 journée ou 2 demi-journées supplémentaires de repos par roulement. Ils doivent bénéficier d'un repos consécutif de 48 heures comprenant le dimanche au moins toutes les 8 semaines.

Travail du dimanche ou du jour de repos hebdomadaire normal

Article 5.14

5.14.1 Règles générales

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

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

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

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

5.14.2. Travail occasionnel ou exceptionnel du dimanche (1)

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

Cette majoration se substitue à la majoration légale pour heures supplémentaires.

Dans ce cas, il y a décalage et non suppression du jour du repos hebdomadaire légal qui devra être accordé dans la quinzaine qui suit ou précède le dimanche ou le jour de repos hebdomadaire travaillé.

Le travail dominical s'inscrivant dans le cadre des articles L. 3132-20 (dérogations préfectorales lorsque le repos simultané de tous les salariés le dimanche serait préjudiciable au public ou compromettrait le fonctionnement de l'établissement) et L. 3132-26 (dimanches du maire) repose sur le volontariat, en application des articles L. 3132-25-3 et L. 3132-25-4 du code du travail qui en fixent les conditions ;

5.14.3. Travail régulier ou habituel du dimanche

Les salariés travaillant habituellement le dimanche au sein d'un commerce de détail d'une surface de vente inférieure ou égale à 400 m² dans le cadre de l'article L. 3132-13 du code du travail et ne bénéficiant pas d'un jour et demi de repos consécutifs dans la semaine auront droit à une majoration de leur salaire horaire de base de 20 % pour chaque heure de travail effectuée ce jour-là (est notamment considéré comme consécutif le repos du dimanche après-midi et du lundi qui le suit).

Au sein des commerces d'une surface de vente supérieure à 400 m², en application des dispositions de l'alinéa 4 de l'article L. 3132-13 issues de la loi du 6 août 2015, les salariés bénéficient d'une majoration d'au moins 30 % pour les heures accomplies le dimanche jusqu'à 13 heures, sans condition tenant à la durée de repos hebdomadaire consécutif.

5.14.4. Modes d'organisation du travail et majoration de salaire

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

(1) L'article 5.14.2 est étendu sous réserve de ne pas priver les salariés de la garantie légale prévue à l'article L.3121-28 du code du travail.

(Arrêté du 15 février 2018 - art. 1)

Jours fériés

Article 5.15

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n° 14 du 31 janvier 2006 art. 5 en vigueur le 1er avril 2006 BO conventions collectives 2006-14 étendu par arrêté du 5 avril 2007 JORF 20 avril 2007.

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

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

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

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

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

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

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

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

Horaires individualisés

Article 5.16

En vigueur étendu

En cas d'horaires individualisés organisés dans les conditions prévues à l'article L. 3122-23 du code du travail comportant la possibilité de reports d'heures d'une semaine sur une autre semaine, ces reports, faits à l'initiative du salarié, ne donneront pas lieu à majoration pour heures supplémentaires.

Compte épargne-temps

Article 5.17

En vigueur étendu

La mise en oeuvre d'un régime épargne-temps pour les salariés qui le souhaitent doit être faite par un accord d'entreprise ou d'établissement prévoyant un régime adapté à la situation particulière de tout ou partie de l'entreprise ou de l'établissement.

Toutefois, les entreprises ou établissements n'ayant pas conclu d'accord, ou ne disposant pas de délégués syndicaux, pourront après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut des délégués du personnel lorsqu'ils existent, mettre en place, pour les salariés qui le demandent, un compte épargne-temps selon le régime ci-dessous.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, les entreprises pourront appliquer le dispositif qui suit après information individuelle des salariés.

Objectif : le compte épargne-temps a pour but de permettre au salarié de capitaliser du temps en vue de financer des congés non rémunérés, de financer des prestations de retraite ou d'alimenter un plan d'épargne entreprise ou interentreprises. Ces points sont repris dans la liste ci-après.

Il peut aussi être utilisé pour :

- financer des congés sans solde prévus par la réglementation ;
- financer des congés pour convenance personnelle en vue de permettre l'embauche de remplaçants temporaires ;
- financer des actions de formation décidées à l'initiative du salarié et suivies pour partie en dehors du temps de travail dans le respect des dispositions légales et conventionnelles en vigueur ;
- indemniser tout ou partie des heures non travaillées lorsque le salarié choisit de passer à temps partiel ;
- indemniser la cessation anticipée de l'activité d'un salarié âgé de plus de 50 ans, de manière progressive ou totale ;
- alimenter un plan d'épargne entreprise (PEE) ou interentreprises (PEI), un plan d'épargne retraite collectif d'entreprise (PERCO) ou interentreprises (PERCOI) selon les modalités déterminées par les textes législatifs, réglementaires et l'annexe VII de la convention collective ;
- financer des prestations de retraite à caractère collectif et obligatoire dans le cadre d'un dispositif de retraite supplémentaire d'entreprise ;
- permettre le rachat d'annuités manquantes pour la retraite pour les années d'études supérieures ou pour les années où les cotisations versées n'ont pas permis la validation de 4 trimestres d'assurance.

Il est alimenté par du temps déjà acquis ou par certains éléments de rémunération.

Le système est basé sur le volontariat.

Mise en oeuvre : le compte épargne-temps est ouvert aux salariés volontaires bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée et comptant 1 an d'ancienneté à l'ouverture du compte ou à la date de leur adhésion au compte.

5.17.1. Alimentation du compte

Le salarié peut choisir d'alimenter son compte épargne-temps exclusivement par :

- les majorations pour heures supplémentaires ;
- les heures de repos acquises au titre des heures supplémentaires, qu'il s'agissent de la contrepartie obligatoire en repos éventuellement due au-delà du contingent conventionnel annuel ou du repos compensateur équivalent ;
- les majorations de salaire pour travail de nuit ;
- les majorations de salaire pour travail exceptionnel du dimanche ;
- une partie de la 5e semaine de congés payés ;
- les jours de repos accordés aux cadres et aux agents de maîtrise autonomes soumis à un forfait annuel en jours ou en heures de travail effectuées au-delà de la durée prévue par la convention individuelle de forfait ;
- une partie de la réduction de la durée du travail, dans la limite de 35 % des jours de réduction de la durée du travail par année ;
- congés d'ancienneté, dans la limite de ceux prévus à l'article 7. 1 ci-après ;
- tout ou partie des primes et indemnités conventionnelles ;
- les sommes issues de l'épargne salariale.

La décision du salarié d'alimenter son compte par l'un ou les éléments figurant ci-dessus vaut pour une année civile. Il peut modifier sa décision pour la ou les années suivantes.

Les dépôts ne peuvent excéder 8 jours ouvrés ou 1/10 de la rémunération mensuelle du salarié par année civile.

5.17.2. Utilisation du compte pour rémunérer des absences

Le compte épargne-temps ne peut être utilisé que pour des périodes égales à 4 semaines ; toutefois, cette disposition n'est pas applicable lorsque le compte est utilisé pour des actions de formation.

Cette période peut être accolée à des congés payés.

La demande de congé doit être formulée 2 mois avant la date de départ effective.

Les règles d'acceptation liées aux nécessités du service sont celles applicables au type de congé demandé. Lorsqu'il s'agit d'un congé pour convenance personnelle, cette règle sera celle du congé sabbatique.

Le nombre de salariés en congé simultanément à ce titre ne peut excéder 10 % des effectifs.

5.17.3. Utilisation du compte pour alimenter un plan d'épargne entreprise (PEE) ou interentreprises (PEI), ou un plan d'épargne collectif de retraite obligatoire (PERCO)

Les conditions d'utilisation du compte épargne-temps pour alimenter un plan d'épargne entreprise (PEE) ou un plan d'épargne collectif de retraite obligatoire (PERCO) sont définies par accord d'entreprise ou d'établissement.

A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, les conditions d'utilisation du compte épargne-temps pour alimenter le plan d'épargne interentreprises (PEI) sont définies à l'annexe VI de la convention collective.

5.17.4. Valorisation des éléments affectés au compte exprimé en jours de repos

Tout élément, en temps ou en argent, affecté au compte est converti, pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures, en heures de repos sur la base du salaire horaire brut en vigueur à la date de son affectation.

Pour les salariés rémunérés selon un forfait sans référence horaire ou selon un forfait défini en jours, les éléments affectés au compte sont convertis en jours de repos sur la base d'une journée de travail, dès lors qu'ils atteignent cette valeur. La rémunération mensuelle est alors divisée par 22 jours.

La valeur de ces heures ou de ces jours suit l'évolution du salaire de l'intéressé, de telle façon que, lors de la prise d'un congé, le salarié puisse bénéficier d'une indemnisation, qu'elle soit totale ou partielle, calculée sur la base du salaire perçu au moment du départ.

Le congé est rémunéré mensuellement à l'échéance habituelle de la paie.

Le compte épargne-temps est débité de 1 jour pour chaque jour ouvré d'absence.

5.17.5. Conséquences sur le contrat de travail

Le temps d'absence rémunéré est assimilé à du travail effectif pour le calcul des congés payés, de la prime annuelle et de l'ancienneté.

A l'issue du congé, le salarié est réintégré dans son emploi.

5.17.6. Clôture du compte par anticipation

En cas de rupture du contrat, le salarié perçoit une indemnité correspondant aux droits qu'il a acquis dans son compte épargne-temps, en temps et en argent, à la date de la rupture.

L'indemnité sera alors calculée sur la base du salaire perçu au jour de son versement.

5.17.8. Modalités de transfert des droits en cas de mutation

En cas de mutation d'un établissement à un autre ou dans une filiale d'un même groupe, les modalités de transfert des droits des salariés sont définies dans le cadre des accords d'entreprise portant sur le compte épargne-temps, à défaut par accord des parties.

Bilan annuel sur la durée du travail

Article 5.18

En vigueur étendu

Un bilan sur la durée du travail sera établi au niveau de la branche au cours du dernier trimestre de chaque année.

Annexe au titre V

Article

En vigueur étendu

Article L. 3122-7 du code du travail (version antérieure à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008)

Constituent des heures supplémentaires auxquelles s'appliquent les dispositions relatives au décompte et au paiement des heures supplémentaires, au contingent annuel d'heures supplémentaires et au repos compensateur obligatoire :

- 1° Les heures accomplies au-delà de 39 heures par semaine ;
- 2° Les heures accomplies au-delà de 35 heures en moyenne, calculées sur la période de 4 semaines, déduction faite des heures déjà comptabilisées au titre du 1°.

Article L. 3122-9 du code du travail (version antérieure à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008)

Une convention ou un accord collectif de travail étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir que la durée hebdomadaire du travail peut varier sur tout ou partie de l'année à condition que, sur 1 an, cette durée n'excède pas un plafond de 1 607 heures.

La convention ou l'accord peut fixer un plafond inférieur.

La convention ou l'accord précise les données économiques et sociales justifiant le recours à la modulation.

La convention ou l'accord doit respecter les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail définies au chapitre 1er.

Article L. 3122-10 du code du travail (version antérieure à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008)

I. - Les heures accomplies au-delà de la durée légale de 35 heures dans les limites fixées par la convention ou l'accord ne constituent pas des heures supplémentaires.

Ces heures :

- 1° N'ouvrent pas droit aux majorations de salaire ou au repos compensateur de remplacement ;
- 2° Ne donnent pas lieu à l'attribution de repos compensateur obligatoire ;
- 3° Ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

II. - Constituent des heures supplémentaires auxquelles s'appliquent les dispositions relatives au décompte et au paiement des heures supplémentaires, au contingent annuel d'heures supplémentaires et au repos compensateur obligatoire :

- 1° Les heures effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire fixée par la convention ou l'accord ;
- 2° Les heures effectuées au-delà de 1 607 heures ou d'un plafond inférieur fixé par la convention ou l'accord, déduction faite des heures supplémentaires déjà comptabilisées au titre du 1°.

Titre VI : Travail à temps partiel

Préambule

Article

En vigueur étendu

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

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

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

Définition du travail à temps partiel.

Article 6.1

En vigueur étendu

6.1.1. Principe d'une durée minimale conventionnelle

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

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

6.1.2. Exceptions : contrats ne relevant pas de la durée minimale

a) Contrats conclus avec des étudiants de moins de 26 ans

L'emploi à temps partiel représente pour les étudiants la possibilité de concilier leurs études avec les moyens de les financer, tout en bénéficiant d'une expérience professionnelle. L'emploi d'étudiants au sein des établissements permet également de faciliter l'octroi aux autres salariés de repos hebdomadaires incluant le samedi et/ ou le dimanche. Il doit par conséquent être encouragé autant que possible.

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

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

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

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

b) Demande individuelle d'un temps choisi inférieur à 26 heures (1)

Compte tenu de la durée de référence de 26 heures fixée à l'article 6.1.1, les demandes individuelles d'un contrat de travail établi sur une base inférieure à 26 heures sont nécessairement écrites. Elles doivent être motivées, soit par des raisons d'ordre professionnel, qui doivent alors être explicitées (cumul avec un autre emploi en particulier), soit par des raisons d'ordre personnel (obligations familiales, restrictions médicales, activités associatives, poursuites d'études au-delà de 26 ans ...), qui relèvent le plus souvent de la vie privée du salarié et dont le détail n'a pas nécessairement à être communiqué à l'employeur. A l'égard de ces dernières, l'exigence de motivation est par conséquent considérée comme satisfaite par la mention du

caractère personnel des raisons conduisant le salarié à rechercher un emploi représentant moins de 26 heures hebdomadaires.

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

Les horaires de présence inférieurs à 26 heures seront organisés sous forme soit de journées complètes, soit de demi-journées complètes, correspondant à des plages d'au moins 3 h 30 de travail continu ou, à défaut, de demi-journées régulières.

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

6.1.3. Promotion et organisation de la polyactivité

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

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

6.1.4. Salariés présents avant le 1er janvier 2015

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

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

(1) Hors étudiants de moins de 26 ans.

Etude sur le temps partiel

Article 6.1

En vigueur étendu

6.1.1. Principe d'une durée minimale conventionnelle

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

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

6.1.2. Exceptions : contrats ne relevant pas de la durée minimale

a) Contrats conclus avec des étudiants de moins de 26 ans

L'emploi à temps partiel représente pour les étudiants la possibilité de concilier leurs études avec les moyens de les financer, tout en bénéficiant d'une expérience professionnelle. L'emploi d'étudiants au sein des établissements permet également de faciliter l'octroi aux autres salariés de repos hebdomadaires incluant le samedi et/ ou le dimanche. Il doit par conséquent être encouragé autant que possible.

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

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

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

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

b) Demande individuelle d'un temps choisi inférieur à 26 heures (1)

Compte tenu de la durée de référence de 26 heures fixée à l'article 6.1.1, les demandes individuelles d'un contrat de travail établi sur une base inférieure à 26 heures sont nécessairement écrites. Elles doivent être motivées, soit par des raisons d'ordre professionnel, qui doivent alors être explicitées (cumul avec un autre emploi en particulier), soit par des raisons d'ordre personnel (obligations familiales, restrictions médicales, activités associatives, poursuites d'études au-delà de 26 ans ...), qui relèvent le plus souvent de la vie privée du salarié et dont le détail n'a pas nécessairement à être communiqué à l'employeur. A l'égard de ces dernières, l'exigence de motivation est par conséquent considérée comme satisfaite par la mention du caractère personnel des raisons conduisant le salarié à rechercher un emploi représentant moins de 26 heures hebdomadaires.

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

Les horaires de présence inférieurs à 26 heures seront organisés sous forme soit de journées complètes, soit de demi-journées complètes, correspondant à des plages d'au moins 3 h 30 de travail continu ou, à défaut, de demi-journées régulières.

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

6.1.3. Promotion et organisation de la polyactivité

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

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

6.1.4. Salariés présents avant le 1er janvier 2015

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

Les entreprises organiseront d'ici à la fin du premier semestre 2015 un échéancier afin de permettre l'effectivité de cette priorité pour les salariés concernés souhaitant en bénéficier. Le rapport annuel de

branche sera doté d'un indicateur permettant aux partenaires sociaux d'évaluer le nombre de salariés à temps partiel à 25 et à 26 heures.

(1) Hors étudiants de moins de 26 ans.

Droit à une durée minimale contractuelle garantie

Article 6.1

En vigueur étendu

6.1.1. Principe d'une durée minimale conventionnelle

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

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

6.1.2. Exceptions : contrats ne relevant pas de la durée minimale

a) Contrats conclus avec des étudiants de moins de 26 ans

L'emploi à temps partiel représente pour les étudiants la possibilité de concilier leurs études avec les moyens de les financer, tout en bénéficiant d'une expérience professionnelle. L'emploi d'étudiants au sein des établissements permet également de faciliter l'octroi aux autres salariés de repos hebdomadaires incluant le samedi et/ ou le dimanche. Il doit par conséquent être encouragé autant que possible.

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

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

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

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

b) Demande individuelle d'un temps choisi inférieur à 26 heures (1)

Compte tenu de la durée de référence de 26 heures fixée à l'article 6.1.1, les demandes individuelles d'un contrat de travail établi sur une base inférieure à 26 heures sont nécessairement écrites. Elles doivent être motivées, soit par des raisons d'ordre professionnel, qui doivent alors être explicitées (cumul avec un autre emploi en particulier), soit par des raisons d'ordre personnel (obligations familiales, restrictions médicales, activités associatives, poursuites d'études au-delà de 26 ans ...), qui relèvent le plus souvent de la vie privée du salarié et dont le détail n'a pas nécessairement à être communiqué à l'employeur. A l'égard de ces dernières, l'exigence de motivation est par conséquent considérée comme satisfaite par la mention du caractère personnel des raisons conduisant le salarié à rechercher un emploi représentant moins de 26 heures hebdomadaires.

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

Les horaires de présence inférieurs à 26 heures seront organisés sous forme soit de journées complètes, soit de demi-journées complètes, correspondant à des plages d'au moins 3 h 30 de travail continu ou, à défaut, de demi-journées régulières.

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

6.1.3. Promotion et organisation de la polyactivité

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

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

6.1.4. Salariés présents avant le 1er janvier 2015

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

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

(1) Hors étudiants de moins de 26 ans.

Contrat de travail.

Article 6.2

En vigueur étendu

6.2.1. Information relative aux horaires

Les horaires de travail doivent être affichés par l'entreprise 2 semaines à l'avance. Ledit affichage doit préciser la composition nominative de chaque équipe ou les horaires individuels. Ces derniers pourront être modifiés en cas de circonstances imprévues.

6.2.2. Plages minimales de travail

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

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

De façon à favoriser des durées contractuelles de travail correspondant au mieux aux attentes de chaque salarié, les signataires recommandent aux entreprises d'étudier la possibilité de développer la polyactivité définie à l'article 6.1.3.

6.2.3. Coupures

La journée de travail ne pourra comporter, outre les temps de pause rémunérés ou non, plus d'une coupure, la durée maximale de celle-ci étant fixée à 2 heures en cas d'ouverture continue de l'établissement, 3 heures lorsque l'établissement observe un temps de fermeture à la mi-journée.

Par dérogation, et compte tenu des contraintes de fonctionnement de cette activité, la durée de coupure des salariés occupés au sein de cafétérias peut être de 4 heures.

En application de l'article L. 3123-16 du code du travail, à défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement accordant des garanties différentes, le salarié à temps partiel dont tout ou partie des coupures de la semaine

excède 2 heures bénéficiera, à titre de contrepartie, d'un commun accord avec l'employeur d'une organisation de son travail selon l'une des modalités suivantes :

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

Au sens du présent article, la demi-journée est définie comme une durée de travail effectif sans coupure, et d'au maximum 5 heures.

En outre, lorsque la coupure d'un salarié à temps partiel excède 2 heures, l'amplitude de la journée de travail concernée est limitée à 12 heures (13 heures en cas d'inventaire comptable).

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

Les dispositions du présent article n'interdisent pas à l'employeur d'accéder à la demande expresse de salariés justifiant de motifs personnels ou professionnels impérieux nécessitant une durée de coupure supérieure à 2 heures. Dans ce cas, la durée de coupure peut être d'un commun accord fixée de manière à s'adapter à cette contrainte.

6.2.4. Compléments d'heures

Comme les autres éléments contractuels, la durée du travail fixée au contrat peut être modifiée, de manière définitive ou a fortiori temporaire, tant à la baisse (notamment dans le cadre du congé parental d'éducation à temps partiel ou en cas de restrictions médicales d'aptitude), qu'à la hausse. L'avenant « complément d'heures » correspond au choix des parties au contrat de majorer temporairement la durée contractuelle de travail, afin d'effectuer le remplacement d'un salarié absent, ou en raison d'un besoin temporaire d'activité (mission particulière, surcroît d'activité, renfort momentané ...) ; les heures correspondantes ne constituent donc pas des heures complémentaires. L'avenant obéit aux règles posées par le présent article.

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

a) Priorité au bénéfice des salariés à temps partiel de l'établissement

Les salariés à temps partiel peuvent demander par écrit à se voir proposer en priorité les compléments d'heures temporairement disponibles correspondant à leur qualification et compatibles avec leurs horaires de travail. Dans ce cas, l'employeur est tenu de leur proposer les heures disponibles correspondantes avant de recourir à une embauche externe. Toutefois, en dehors des avenants conclus pour le remplacement de salariés absents nommément désignés, le nombre d'avenants temporaires conclus avec un même salarié à temps partiel est légalement limité à 8 par an, quelle que soit la durée de chacun d'entre eux.

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

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

b) Droit au refus

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

c) Acceptation de l'avenant

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

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

Lorsque l'avenant ne porte pas temporairement la durée contractuelle de travail au niveau du temps complet, il indique la répartition des heures entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, et peut prévoir que des heures complémentaires peuvent être effectuées au-delà de la durée contractuelle qu'il détermine ; celles-ci obéissent aux mêmes règles que toute heure complémentaire. Toutefois, leur taux de majoration est fixé légalement à 25 % y compris pour celles qui n'excéderaient pas le 1/10 de cette durée contractuelle.

6.2.5. Heures complémentaires

Le contrat de travail doit prévoir le nombre d'heures complémentaires pouvant être effectuées, dans la limite de 1/3 de la durée contractuelle de travail hebdomadaire ou mensuelle. Le refus par un salarié d'effectuer des heures complémentaires non prévues au contrat ou au-delà des limites prévues par celui-ci ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

a) Exécution des heures complémentaires

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

b) Rémunération des heures complémentaires

Les heures complémentaires sont assorties d'une majoration de salaire de 10 % pour celles accomplies dans la limite du 1/10 de la durée contractuelle de travail et de 25 % pour celles accomplies au-delà.

Par exception, en application de l'article L. 3123-25 du code du travail, lorsque la durée contractuelle de travail est majorée temporairement dans le cadre d'un avenant au contrat ("complément d'heures"), toutes les heures complémentaires (heures effectuées au-delà de la durée contractuelle résultant de l'avenant temporaire) sont assorties d'une majoration de 25 %, y compris lorsqu'elles n'excèdent pas le 1/10 de cette durée contractuelle.

c) Intégration des heures complémentaires dans le contrat de travail

En application des dispositions légales, lorsque pendant une période de 12 semaines consécutives, ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire fixé de manière permanente, ou temporaire par avenant "complément d'heures", dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

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

Cette disposition n'est pas applicable :

- en cas d'opposition du salarié concerné en application de l'article L. 3123-15 du code du travail ;
- en cas d'organisation d'horaires sur une base annuelle, dans les conditions prévues à l'article 6.6 ci-après.

Embauche des salariés à temps partiel

Article 6.2

En vigueur étendu

6.2.1. Information relative aux horaires

Les horaires de travail doivent être affichés par l'entreprise 2 semaines à l'avance. Ledit affichage doit préciser la composition nominative de chaque équipe ou les horaires individuels. Ces derniers pourront être modifiés en cas de circonstances imprévues.

6.2.2. Plages minimales de travail

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

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

De façon à favoriser des durées contractuelles de travail correspondant au mieux aux attentes de chaque salarié, les signataires recommandent aux entreprises d'étudier la possibilité de développer la polyactivité définie à l'article 6.1.3.

6.2.3. Coupures

La journée de travail ne pourra comporter, outre les temps de pause rémunérés ou non, plus d'une coupure, la durée maximale de celle-ci étant fixée à 2 heures en cas d'ouverture continue de l'établissement, 3 heures lorsque l'établissement observe un temps de fermeture à la mi-journée.

Par dérogation, et compte tenu des contraintes de fonctionnement de cette activité, la durée de coupure des salariés occupés au sein de cafétérias peut être de 4 heures.

En application de l'article L. 3123-16 du code du travail, à défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement accordant des garanties différentes, le salarié à temps partiel dont tout ou partie des coupures de la semaine excède 2 heures bénéficiera, à titre de contrepartie, d'un commun accord avec l'employeur d'une organisation de son travail selon l'une des modalités suivantes :

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

Au sens du présent article, la demi-journée est définie comme une durée de travail effectif sans coupure, et d'au maximum 5 heures.

En outre, lorsque la coupure d'un salarié à temps partiel excède 2 heures, l'amplitude de la journée de travail concernée est limitée à 12 heures (13 heures en cas d'inventaire comptable).

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

Les dispositions du présent article n'interdisent pas à l'employeur d'accéder à la demande expresse de salariés justifiant de motifs personnels ou professionnels impérieux nécessitant une durée de coupure supérieure à 2

heures. Dans ce cas, la durée de coupure peut être d'un commun accord fixée de manière à s'adapter à cette contrainte.

6.2.4. Compléments d'heures

Comme les autres éléments contractuels, la durée du travail fixée au contrat peut être modifiée, de manière définitive ou a fortiori temporaire, tant à la baisse (notamment dans le cadre du congé parental d'éducation à temps partiel ou en cas de restrictions médicales d'aptitude), qu'à la hausse. L'avenant « complément d'heures » correspond au choix des parties au contrat de majorer temporairement la durée contractuelle de travail, afin d'effectuer le remplacement d'un salarié absent, ou en raison d'un besoin temporaire d'activité (mission particulière, surcroît d'activité, renfort momentané ...); les heures correspondantes ne constituent donc pas des heures complémentaires. L'avenant obéit aux règles posées par le présent article.

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

a) Priorité au bénéfice des salariés à temps partiel de l'établissement

Les salariés à temps partiel peuvent demander par écrit à se voir proposer en priorité les compléments d'heures temporairement disponibles correspondant à leur qualification et compatibles avec leurs horaires de travail. Dans ce cas, l'employeur est tenu de leur proposer les heures disponibles correspondantes avant de recourir à une embauche externe. Toutefois, en dehors des avenants conclus pour le remplacement de salariés absents nommément désignés, le nombre d'avenants temporaires conclus avec un même salarié à temps partiel est légalement limité à 8 par an, quelle que soit la durée de chacun d'entre eux.

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

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

b) Droit au refus

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

c) Acceptation de l'avenant

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

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

Lorsque l'avenant ne porte pas temporairement la durée contractuelle de travail au niveau du temps complet, il indique la répartition des heures entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, et peut prévoir que des heures complémentaires peuvent être effectuées au-delà de la durée contractuelle qu'il détermine; celles-ci obéissent aux mêmes règles que toute heure complémentaire. Toutefois, leur taux de majoration est fixé légalement à 25 % y compris pour celles qui n'excéderaient pas le 1/10 de cette durée contractuelle.

6.2.5. Heures complémentaires

Le contrat de travail doit prévoir le nombre d'heures complémentaires pouvant être effectuées, dans la limite de 1/3 de la durée contractuelle de travail hebdomadaire ou mensuelle. Le refus par un salarié d'effectuer des heures complémentaires non prévues au contrat ou au-delà des limites prévues par celui-ci ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

a) Exécution des heures complémentaires

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

b) Rémunération des heures complémentaires

Les heures complémentaires sont assorties d'une majoration de salaire de 10 % pour celles accomplies dans la limite du 1/10 de la durée contractuelle de travail et de 25 % pour celles accomplies au-delà.

Par exception, en application de l'article L. 3123-25 du code du travail, lorsque la durée contractuelle de travail est majorée temporairement dans le cadre d'un avenant au contrat ("complément d'heures"), toutes les heures complémentaires (heures effectuées au-delà de la durée contractuelle résultant de l'avenant temporaire) sont assorties d'une majoration de 25 %, y compris lorsqu'elles n'excèdent pas le 1/10 de cette durée contractuelle.

c) Intégration des heures complémentaires dans le contrat de travail

En application des dispositions légales, lorsque pendant une période de 12 semaines consécutives, ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire fixé de manière permanente, ou temporaire par avenant "complément d'heures", dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

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

Cette disposition n'est pas applicable :

- en cas d'opposition du salarié concerné en application de l'article L. 3123-15 du code du travail ;
- en cas d'organisation d'horaires sur une base annuelle, dans les conditions prévues à l'article 6.6 ci-après.

Organisation du temps de travail

Article 6.2

En vigueur étendu

6.2.1. Information relative aux horaires

Les horaires de travail doivent être affichés par l'entreprise 2 semaines à l'avance. Ledit affichage doit préciser la composition nominative de chaque équipe ou les horaires individuels. Ces derniers pourront être modifiés en cas de circonstances imprévues.

6.2.2. Plages minimales de travail

A défaut d'accord exprès des salariés intéressés, l'entreprise ne peut imposer un travail continu journalier d'une durée inférieure à 3 heures de temps de travail effectif, hors pauses (3 heures et 9 minutes pause

rémunérée comprise). Le travail continu s'entend d'un travail sans coupure ; les temps de pause, rémunérés ou non, ne constituent pas une coupure.

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

De façon à favoriser des durées contractuelles de travail correspondant au mieux aux attentes de chaque salarié, les signataires recommandent aux entreprises d'étudier la possibilité de développer la polyactivité définie à l'article 6.1.3.

6.2.3. Coupures

La journée de travail ne pourra comporter, outre les temps de pause rémunérés ou non, plus d'une coupure, la durée maximale de celle-ci étant fixée à 2 heures en cas d'ouverture continue de l'établissement, 3 heures lorsque l'établissement observe un temps de fermeture à la mi-journée.

Par dérogation, et compte tenu des contraintes de fonctionnement de cette activité, la durée de coupure des salariés occupés au sein de cafétérias peut être de 4 heures.

En application de l'article L. 3123-16 du code du travail, à défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement accordant des garanties différentes, le salarié à temps partiel dont tout ou partie des coupures de la semaine excède 2 heures bénéficiera, à titre de contrepartie, d'un commun accord avec l'employeur d'une organisation de son travail selon l'une des modalités suivantes :

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

Au sens du présent article, la demi-journée est définie comme une durée de travail effectif sans coupure, et d'au maximum 5 heures.

En outre, lorsque la coupure d'un salarié à temps partiel excède 2 heures, l'amplitude de la journée de travail concernée est limitée à 12 heures (13 heures en cas d'inventaire comptable).

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

Les dispositions du présent article n'interdisent pas à l'employeur d'accéder à la demande expresse de salariés justifiant de motifs personnels ou professionnels impérieux nécessitant une durée de coupure supérieure à 2 heures. Dans ce cas, la durée de coupure peut être d'un commun accord fixée de manière à s'adapter à cette contrainte.

6.2.4. Compléments d'heures

Comme les autres éléments contractuels, la durée du travail fixée au contrat peut être modifiée, de manière définitive ou a fortiori temporaire, tant à la baisse (notamment dans le cadre du congé parental d'éducation à temps partiel ou en cas de restrictions médicales d'aptitude), qu'à la hausse. L'avenant « complément d'heures » correspond au choix des parties au contrat de majorer temporairement la durée contractuelle de travail, afin d'effectuer le remplacement d'un salarié absent, ou en raison d'un besoin temporaire d'activité (mission particulière, surcroît d'activité, renfort momentané ...) ; les heures correspondantes ne constituent donc pas des heures complémentaires. L'avenant obéit aux règles posées par le présent article.

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

a) Priorité au bénéfice des salariés à temps partiel de l'établissement

Les salariés à temps partiel peuvent demander par écrit à se voir proposer en priorité les compléments d'heures temporairement disponibles correspondant à leur qualification et compatibles avec leurs horaires de travail. Dans ce cas, l'employeur est tenu de leur proposer les heures disponibles correspondantes avant de recourir à une embauche externe. Toutefois, en dehors des avenants conclus pour le remplacement de salariés absents nommément désignés, le nombre d'avenants temporaires conclus avec un même salarié à temps partiel est légalement limité à 8 par an, quelle que soit la durée de chacun d'entre eux.

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

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

b) Droit au refus

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

c) Acceptation de l'avenant

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

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

Lorsque l'avenant ne porte pas temporairement la durée contractuelle de travail au niveau du temps complet, il indique la répartition des heures entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, et peut prévoir que des heures complémentaires peuvent être effectuées au-delà de la durée contractuelle qu'il détermine ; celles-ci obéissent aux mêmes règles que toute heure complémentaire. Toutefois, leur taux de majoration est fixé légalement à 25 % y compris pour celles qui n'excéderaient pas le 1/10 de cette durée contractuelle.

6.2.5. Heures complémentaires

Le contrat de travail doit prévoir le nombre d'heures complémentaires pouvant être effectuées, dans la limite de 1/3 de la durée contractuelle de travail hebdomadaire ou mensuelle. Le refus par un salarié d'effectuer des heures complémentaires non prévues au contrat ou au-delà des limites prévues par celui-ci ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

a) Exécution des heures complémentaires

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

b) Rémunération des heures complémentaires

Les heures complémentaires sont assorties d'une majoration de salaire de 10 % pour celles accomplies dans la limite du 1/10 de la durée contractuelle de travail et de 25 % pour celles accomplies au-delà.

Par exception, en application de l'article L. 3123-25 du code du travail, lorsque la durée contractuelle de travail est majorée temporairement dans le cadre d'un avenant au contrat ("complément d'heures"), toutes les heures complémentaires (heures effectuées au-delà de la durée contractuelle résultant de l'avenant temporaire) sont assorties d'une majoration de 25 %, y compris lorsqu'elles n'excèdent pas le 1/10 de cette durée contractuelle.

c) Intégration des heures complémentaires dans le contrat de travail

En application des dispositions légales, lorsque pendant une période de 12 semaines consécutives, ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire fixé de manière permanente, ou temporaire par avenant "complément d'heures", dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

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

Cette disposition n'est pas applicable :

- en cas d'opposition du salarié concerné en application de l'article L. 3123-15 du code du travail ;
- en cas d'organisation d'horaires sur une base annuelle, dans les conditions prévues à l'article 6.6 ci-après.

Modification du contrat de travail.

Article 6.3

En vigueur étendu

6.3.1. Forme, cas de recours

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

Sous réserve de l'article L. 1242-3 du code du travail, le contrat à durée déterminée ne peut être souscrit que dans les cas suivants :

1. Remplacement d'un salarié en cas :

- a) d'absence,
- b) De passage provisoire à temps partiel, conclu par avenant au contrat de travail ou par échange écrit entre ce salarié et son employeur ;
- c) de suspension de son contrat de travail pour un motif autre que le conflit collectif ;
- d) d'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer.

2. Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise, consécutif par exemple, à l'ouverture ou à l'agrandissement d'un magasin.

3. Emplois à caractère saisonnier au sein des établissements situés dans les villes touristiques ou thermales, ou dans les zones d'animation culturelle permanente ou d'affluence touristique exceptionnelle.

4. Remplacement du conjoint d'un chef d'entreprise commerciale participant effectivement à l'activité de l'entreprise à titre professionnel et habituel.

Afin de limiter le recours au contrat à durée déterminée, les entreprises privilégieront les salariés à temps partiel qui souhaitent compléter leur horaire de travail dans le cadre d'avenants temporaires à leur horaire régulier "compléments d'heures" tels que prévus à l'article 6.2.4.

6.3.2. Mentions obligatoires

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

Il mentionne notamment :

- la qualification du salarié ;
- la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail ainsi que sa répartition entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- les cas et la nature d'une modification éventuelle de cette répartition ;
- les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires au-delà de la durée de travail contractuelle ;
- le salaire horaire et le salaire mensuel correspondant à la durée fixée au contrat ;
- les éléments de la rémunération ;
- lorsque la durée du travail est répartie sur moins de 5 jours, le jour ou les 2 demi-journées de repos qui, par convention, constituent le repos supplémentaire s'ajoutant au repos hebdomadaire conventionnel ;
- les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié (de manière individuelle ou par affichage) ;
- lorsqu'il est à durée déterminée, le motif précis de son recours ainsi que les autres mentions prévues par la législation spécifique à ces contrats.

6.3.3. Modification de la répartition des horaires prévue au contrat

A moins qu'elle n'intervienne d'un commun accord, la modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois est notifiée au salarié 2 semaines au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu. Ce délai se substitue au délai de 7 jours prévu par la loi. La notification est écrite.

En application de l'article L. 3123-24 du code du travail, lorsque le contrat de travail ne prévoit pas les cas et la nature des modifications de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, celles-ci ne peuvent être imposées au salarié, et son refus ne constitue alors pas une faute. Par ailleurs, même lorsqu'une modification de la répartition de la durée de travail intervient en application du contrat et dans un cas qu'il prévoit, le salarié peut la refuser lorsqu'elle n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, une période d'activité fixée chez un autre employeur ou une activité professionnelle non salariée.

Information sur l'emploi

Article 6.3

En vigueur étendu

6.3.1. Forme, cas de recours

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

Sous réserve de l'article L. 1242-3 du code du travail, le contrat à durée déterminée ne peut être souscrit que dans les cas suivants :

1. Remplacement d'un salarié en cas :

- a) d'absence,
 - b) De passage provisoire à temps partiel, conclu par avenant au contrat de travail ou par échange écrit entre ce salarié et son employeur ;
 - c) de suspension de son contrat de travail pour un motif autre que le conflit collectif ;
 - d) d'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer.
2. Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise, consécutif par exemple, à l'ouverture ou à l'agrandissement d'un magasin.
3. Emplois à caractère saisonnier au sein des établissements situés dans les villes touristiques ou thermales, ou dans les zones d'animation culturelle permanente ou d'affluence touristique exceptionnelle.
4. Remplacement du conjoint d'un chef d'entreprise commerciale participant effectivement à l'activité de l'entreprise à titre professionnel et habituel.

Afin de limiter le recours au contrat à durée déterminée, les entreprises privilégieront les salariés à temps partiel qui souhaitent compléter leur horaire de travail dans le cadre d'avenants temporaires à leur horaire régulier"compléments d'heures"tels que prévus à l'article 6.2.4.

6.3.2. Mentions obligatoires

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

Il mentionne notamment :

- la qualification du salarié ;
- la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail ainsi que sa répartition entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- les cas et la nature d'une modification éventuelle de cette répartition ;
- les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires au-delà de la durée de travail contractuelle ;
- le salaire horaire et le salaire mensuel correspondant à la durée fixée au contrat ;
- les éléments de la rémunération ;
- lorsque la durée du travail est répartie sur moins de 5 jours, le jour ou les 2 demi-journées de repos qui, par convention, constituent le repos supplémentaire s'ajoutant au repos hebdomadaire conventionnel ;
- les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié (de manière individuelle ou par affichage) ;
- lorsqu'il est à durée déterminée, le motif précis de son recours ainsi que les autres mentions prévues par la législation spécifique à ces contrats.

6.3.3. Modification de la répartition des horaires prévue au contrat

A moins qu'elle n'intervienne d'un commun accord, la modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois est notifiée au salarié 2 semaines au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu. Ce délai se substitue au délai de 7 jours prévu par la loi. La notification est écrite.

En application de l'article L. 3123-24 du code du travail, lorsque le contrat de travail ne prévoit pas les cas et la nature des modifications de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, celles-ci ne peuvent être imposées au salarié, et son refus ne constitue alors pas une faute.

Par ailleurs, même lorsqu'une modification de la répartition de la durée de travail intervient en application du contrat et dans un cas qu'il prévoit, le salarié peut la refuser lorsqu'elle n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, une période d'activité fixée chez un autre employeur ou une activité professionnelle non salariée.

Contrat de travail

Article 6.3

En vigueur étendu

6.3.1. Forme, cas de recours

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

Sous réserve de l'article L. 1242-3 du code du travail, le contrat à durée déterminée ne peut être souscrit que dans les cas suivants :

1. Remplacement d'un salarié en cas :

- a) d'absence,
- b) De passage provisoire à temps partiel, conclu par avenant au contrat de travail ou par échange écrit entre ce salarié et son employeur ;
- c) de suspension de son contrat de travail pour un motif autre que le conflit collectif ;
- d) d'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer.

2. Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise, consécutif par exemple, à l'ouverture ou à l'agrandissement d'un magasin.

3. Emplois à caractère saisonnier au sein des établissements situés dans les villes touristiques ou thermales, ou dans les zones d'animation culturelle permanente ou d'affluence touristique exceptionnelle.

4. Remplacement du conjoint d'un chef d'entreprise commerciale participant effectivement à l'activité de l'entreprise à titre professionnel et habituel.

Afin de limiter le recours au contrat à durée déterminée, les entreprises privilégieront les salariés à temps partiel qui souhaitent compléter leur horaire de travail dans le cadre d'avenants temporaires à leur horaire régulier"compléments d'heures"tels que prévus à l'article 6.2.4.

6.3.2. Mentions obligatoires

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

Il mentionne notamment :

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

- les éléments de la rémunération ;
- lorsque la durée du travail est répartie sur moins de 5 jours, le jour ou les 2 demi-journées de repos qui, par convention, constituent le repos supplémentaire s'ajoutant au repos hebdomadaire conventionnel ;
- les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié (de manière individuelle ou par affichage) ;
- lorsqu'il est à durée déterminée, le motif précis de son recours ainsi que les autres mentions prévues par la législation spécifique à ces contrats.

6.3.3. Modification de la répartition des horaires prévue au contrat

A moins qu'elle n'intervienne d'un commun accord, la modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois est notifiée au salarié 2 semaines au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu. Ce délai se substitue au délai de 7 jours prévu par la loi. La notification est écrite.

En application de l'article L. 3123-24 du code du travail, lorsque le contrat de travail ne prévoit pas les cas et la nature des modifications de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, celles-ci ne peuvent être imposées au salarié, et son refus ne constitue alors pas une faute. Par ailleurs, même lorsqu'une modification de la répartition de la durée de travail intervient en application du contrat et dans un cas qu'il prévoit, le salarié peut la refuser lorsqu'elle n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, une période d'activité fixée chez un autre employeur ou une activité professionnelle non salariée.

Rémunération.

Article 6.4

En vigueur étendu

6.4.1. Embauche

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

6.4.2. Egalité de traitement

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

6.4.2.2. Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est calculée pour les salariés à temps partiel comme s'ils avaient été occupés à temps complet, les périodes non travaillées étant prises en compte en totalité.

6.4.2.3. La durée des congés payés, des autorisations d'absence entraînant ou non une perte de salaire, des délais de "protection" (longue maladie, maladie professionnelle, accident du travail, maternité) est identique à celle du personnel à temps complet.

6.4.2.4. Le calcul des autres avantages, ayant ou non le caractère de salaire, s'effectue selon le cas :

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

6.4.3. Rémunération

a) Principes

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

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

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

Pour l'application de l'article 3.7 "Prime annuelle", la notion de "salaire de base de novembre" doit s'entendre du salaire correspondant à l'horaire moyen mensuel contractuel au cours des 12 mois précédant le versement de la prime, calculé en tenant compte des avenants temporaires qui ont pu s'appliquer pendant cette période, la prise en compte des absences éventuelles étant réglée conformément aux dispositions de l'article précité.

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

b) Rémunération des salariés à temps partiel titulaires d'un mandat de représentation du personnel

En application de l'article L. 3123-29 du code du travail, "le temps de travail mensuel d'un salarié à temps partiel ne peut être réduit de plus de 1/3 par l'utilisation du crédit d'heures auquel il peut prétendre pour l'exercice de mandats détenus par lui au sein d'une entreprise". Toutefois, les entreprises peuvent renoncer à se prévaloir de cette disposition. Elles ne pourront dans ce cas être tenues d'assurer aux salariés concernés une rémunération excédant, du fait de l'utilisation des crédits d'heures auxquels ils peuvent prétendre, celle due pour la durée du travail fixée au contrat, heures complémentaires comprises.

6.4.4. Jours fériés

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

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

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

6.4.5. Parcours professionnel et formation

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

Les dispositions spécifiques qui leur sont applicables en matière de formation professionnelle (notamment en ce qui concerne le taux de prises en charge par l'OPCA des actions de professionnalisation) figurent au titre XII de la présente convention.

6.4.6. Compte épargne-temps

Les salariés à temps partiel sous contrat à durée indéterminée bénéficient du compte épargne-temps selon les modalités déterminées par l'accord d'entreprise ou d'établissement. A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement sur le compte épargne-temps, les salariés à temps partiel peuvent bénéficier de celui-ci en application de l'article 5.17 du titre V de la présente convention sur la durée et l'organisation du travail.

Le nombre de jours épargnés figurant sur le compte du salarié est calculé sur la base du nombre d'heures moyen correspondant à l'horaire régulier contractuel. Parallèlement, le congé pris par utilisation du compte épargne-temps est rémunéré sur la base du nombre d'heures moyen de l'horaire régulier contractuel.

6.4.7. Cumul d'emplois

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

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

Contrat de travail

Article 6.4

En vigueur étendu

6.4.1. Embauche

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

6.4.2. Egalité de traitement

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

6.4.2.2. Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est calculée pour les salariés à temps partiel comme s'ils avaient été occupés à temps complet, les périodes non travaillées étant prises en compte en totalité.

6.4.2.3. La durée des congés payés, des autorisations d'absence entraînant ou non une perte de salaire, des délais de "protection" (longue maladie, maladie professionnelle, accident du travail, maternité) est identique à celle du personnel à temps complet.

6.4.2.4. Le calcul des autres avantages, ayant ou non le caractère de salaire, s'effectue selon le cas :

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

6.4.3. Rémunération

a) Principes

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

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

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

Pour l'application de l'article 3.7 "Prime annuelle", la notion de "salaire de base de novembre" doit s'entendre du salaire correspondant à l'horaire moyen mensuel contractuel au cours des 12 mois précédant le versement de la prime, calculé en tenant compte des avenants temporaires qui ont pu s'appliquer pendant cette période, la prise en compte des absences éventuelles étant réglée conformément aux dispositions de l'article précité.

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

b) Rémunération des salariés à temps partiel titulaires d'un mandat de représentation du personnel

En application de l'article L. 3123-29 du code du travail, "le temps de travail mensuel d'un salarié à temps partiel ne peut être réduit de plus de 1/3 par l'utilisation du crédit d'heures auquel il peut prétendre pour l'exercice de mandats détenus par lui au sein d'une entreprise". Toutefois, les entreprises peuvent renoncer à se prévaloir de cette disposition. Elles ne pourront dans ce cas être tenues d'assurer aux salariés concernés une rémunération excédant, du fait de l'utilisation des crédits d'heures auxquels ils peuvent prétendre, celle due pour la durée du travail fixée au contrat, heures complémentaires comprises.

6.4.4. Jours fériés

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

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

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

6.4.5. Parcours professionnel et formation

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

Les dispositions spécifiques qui leur sont applicables en matière de formation professionnelle (notamment en ce qui concerne le taux de prises en charge par l'OPCA des actions de professionnalisation) figurent au titre XII de la présente convention.

6.4.6. Compte épargne-temps

Les salariés à temps partiel sous contrat à durée indéterminée bénéficient du compte épargne-temps selon les modalités déterminées par l'accord d'entreprise ou d'établissement. A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement sur le compte épargne-temps, les salariés à temps partiel peuvent bénéficier de celui-ci en application de l'article 5.17 du titre V de la présente convention sur la durée et l'organisation du travail.

Le nombre de jours épargnés figurant sur le compte du salarié est calculé sur la base du nombre d'heures moyen correspondant à l'horaire régulier contractuel. Parallèlement, le congé pris par utilisation du compte épargne-temps est rémunéré sur la base du nombre d'heures moyen de l'horaire régulier contractuel.

6.4.7. Cumul d'emplois

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

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

Statut du salarié à temps partiel

Article 6.4

En vigueur étendu

6.4.1. Embauche

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

6.4.2. Egalité de traitement

6.4.2.1. Les salariés employés à temps partiel bénéficient des droits et avantages accordés par la loi, la convention collective ou les accords d'entreprise ou d'établissement aux salariés occupés à temps complet, notamment en termes de promotion, de formation, d'accès au logement - dans le cadre "du 1 % logement"-

sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, des modalités spécifiques prévues par la convention collective ou un accord d'entreprise ou d'établissement.

6.4.2.2. Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est calculée pour les salariés à temps partiel comme s'ils avaient été occupés à temps complet, les périodes non travaillées étant prises en compte en totalité.

6.4.2.3. La durée des congés payés, des autorisations d'absence entraînant ou non une perte de salaire, des délais de "protection" (longue maladie, maladie professionnelle, accident du travail, maternité) est identique à celle du personnel à temps complet.

6.4.2.4. Le calcul des autres avantages, ayant ou non le caractère de salaire, s'effectue selon le cas :

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

6.4.3. Rémunération

a) Principes

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

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

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

Pour l'application de l'article 3.7 "Prime annuelle", la notion de "salaire de base de novembre" doit s'entendre du salaire correspondant à l'horaire moyen mensuel contractuel au cours des 12 mois précédant le versement de la prime, calculé en tenant compte des avenants temporaires qui ont pu s'appliquer pendant cette période, la prise en compte des absences éventuelles étant réglée conformément aux dispositions de l'article précité.

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

b) Rémunération des salariés à temps partiel titulaires d'un mandat de représentation du personnel

En application de l'article L. 3123-29 du code du travail, "le temps de travail mensuel d'un salarié à temps partiel ne peut être réduit de plus de 1/3 par l'utilisation du crédit d'heures auquel il peut prétendre pour l'exercice de mandats détenus par lui au sein d'une entreprise". Toutefois, les entreprises peuvent renoncer à se prévaloir de cette disposition. Elles ne pourront dans ce cas être tenues d'assurer aux salariés concernés une rémunération excédant, du fait de l'utilisation des crédits d'heures auxquels ils peuvent prétendre, celle due pour la durée du travail fixée au contrat, heures complémentaires comprises.

6.4.4. Jours fériés

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

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

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

6.4.5. Parcours professionnel et formation

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

Les dispositions spécifiques qui leur sont applicables en matière de formation professionnelle (notamment en ce qui concerne le taux de prises en charge par l'OPCA des actions de professionnalisation) figurent au titre XII de la présente convention.

6.4.6. Compte épargne-temps

Les salariés à temps partiel sous contrat à durée indéterminée bénéficient du compte épargne-temps selon les modalités déterminées par l'accord d'entreprise ou d'établissement. A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement sur le compte épargne-temps, les salariés à temps partiel peuvent bénéficier de celui-ci en application de l'article 5.17 du titre V de la présente convention sur la durée et l'organisation du travail.

Le nombre de jours épargnés figurant sur le compte du salarié est calculé sur la base du nombre d'heures moyen correspondant à l'horaire régulier contractuel. Parallèlement, le congé pris par utilisation du compte épargne-temps est rémunéré sur la base du nombre d'heures moyen de l'horaire régulier contractuel.

6.4.7. Cumul d'emplois

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

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

Dispositions conventionnelles.

Article 6.5

En vigueur étendu

6.5.1. Information sur les emplois disponibles

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

6.5.2. Priorité d'accès

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

6.5.3. Salariés à temps complet

a) Modalités de demande de passage à temps partiel

La demande d'un salarié à temps complet de travailler à temps partiel doit être effectuée par écrit. A compter de la réception de la notification écrite, l'employeur dispose de 2 mois maximum pour apporter obligatoirement une réponse motivée. En cas de refus, il doit :

- justifier de l'absence d'emploi disponible relevant de la catégorie professionnelle du salarié ;
- ou justifier de l'absence d'emploi équivalent ;
- ou encore démontrer que le changement d'emploi demandé aurait des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise.

Lorsque la demande est acceptée, l'avenant précisant les nouvelles conditions d'emploi, dont la date de mise en œuvre, qui doit être la plus rapide possible et compatible à la demande du salarié, doit être revêtu de l'accord exprès du salarié.

b) Réduction sous forme de semaines non travaillées

Conformément à l'article L. 3123-7 du code du travail, le salarié qui en fait la demande peut bénéficier d'une réduction de la durée du travail sous forme d'une ou plusieurs périodes d'au moins 1 semaine en raison des besoins de sa vie familiale. Sa durée de travail est fixée dans la limite annuelle déterminée à l'article L. 3123-1 du code du travail.

Pendant les périodes travaillées, le salarié est occupé selon l'horaire collectif applicable dans l'entreprise ou l'établissement.

Les dispositions relatives au régime des heures supplémentaires et au repos compensateur obligatoire s'appliquent aux heures accomplies au cours d'une semaine au-delà de la durée légale ou, en cas d'application d'une convention ou d'un accord d'annualisation du temps de travail, aux heures accomplies au-delà des limites fixées par cette convention ou cet accord.

L'avenant au contrat de travail précise la ou les périodes non travaillées. Il peut également prévoir, les modalités de calcul de la rémunération mensualisée indépendamment de l'horaire réel du mois.

c) Réduction de la durée de travail pour motif économique

En cas de licenciement ou de mise à la retraite d'un salarié dans l'année suivant la date d'effet d'un passage de temps complet à temps partiel pour motif économique, l'indemnité de licenciement si elle est due ou l'allocation de départ à la retraite est calculé, pour cette année, sur la base du salaire à temps plein.

Rémunération

Article 6.5

En vigueur étendu

6.5.1. Information sur les emplois disponibles

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

6.5.2. Priorité d'accès

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

6.5.3. Salariés à temps complet

a) Modalités de demande de passage à temps partiel

La demande d'un salarié à temps complet de travailler à temps partiel doit être effectuée par écrit. A compter de la réception de la notification écrite, l'employeur dispose de 2 mois maximum pour apporter obligatoirement une réponse motivée. En cas de refus, il doit :

- justifier de l'absence d'emploi disponible relevant de la catégorie professionnelle du salarié ;
- ou justifier de l'absence d'emploi équivalent ;
- ou encore démontrer que le changement d'emploi demandé aurait des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise.

Lorsque la demande est acceptée, l'avenant précisant les nouvelles conditions d'emploi, dont la date de mise en œuvre, qui doit être la plus rapide possible et compatible à la demande du salarié, doit être revêtu de l'accord exprès du salarié.

b) Réduction sous forme de semaines non travaillées

Conformément à l'article L. 3123-7 du code du travail, le salarié qui en fait la demande peut bénéficier d'une réduction de la durée du travail sous forme d'une ou plusieurs périodes d'au moins 1 semaine en raison des besoins de sa vie familiale. Sa durée de travail est fixée dans la limite annuelle déterminée à l'article L. 3123-1 du code du travail.

Pendant les périodes travaillées, le salarié est occupé selon l'horaire collectif applicable dans l'entreprise ou l'établissement.

Les dispositions relatives au régime des heures supplémentaires et au repos compensateur obligatoire s'appliquent aux heures accomplies au cours d'une semaine au-delà de la durée légale ou, en cas d'application d'une convention ou d'un accord d'annualisation du temps de travail, aux heures accomplies au-delà des limites fixées par cette convention ou cet accord.

L'avenant au contrat de travail précise la ou les périodes non travaillées. Il peut également prévoir, les modalités de calcul de la rémunération mensualisée indépendamment de l'horaire réel du mois.

c) Réduction de la durée de travail pour motif économique

En cas de licenciement ou de mise à la retraite d'un salarié dans l'année suivant la date d'effet d'un passage de temps complet à temps partiel pour motif économique, l'indemnité de licenciement si elle est due ou l'allocation de départ à la retraite est calculé, pour cette année, sur la base du salaire à temps plein.

Passage de temps complet à temps partiel ou de temps partiel à temps complet

Article 6.5

En vigueur étendu

6.5.1. Information sur les emplois disponibles

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

6.5.2. Priorité d'accès

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

6.5.3. Salariés à temps complet

a) Modalités de demande de passage à temps partiel

La demande d'un salarié à temps complet de travailler à temps partiel doit être effectuée par écrit. A compter de la réception de la notification écrite, l'employeur dispose de 2 mois maximum pour apporter obligatoirement une réponse motivée. En cas de refus, il doit :

- justifier de l'absence d'emploi disponible relevant de la catégorie professionnelle du salarié ;
- ou justifier de l'absence d'emploi équivalent ;
- ou encore démontrer que le changement d'emploi demandé aurait des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise.

Lorsque la demande est acceptée, l'avenant précisant les nouvelles conditions d'emploi, dont la date de mise en œuvre, qui doit être la plus rapide possible et compatible à la demande du salarié, doit être revêtu de l'accord exprès du salarié.

b) Réduction sous forme de semaines non travaillées

Conformément à l'article L. 3123-7 du code du travail, le salarié qui en fait la demande peut bénéficier d'une réduction de la durée du travail sous forme d'une ou plusieurs périodes d'au moins 1 semaine en raison des besoins de sa vie familiale. Sa durée de travail est fixée dans la limite annuelle déterminée à l'article L. 3123-1 du code du travail.

Pendant les périodes travaillées, le salarié est occupé selon l'horaire collectif applicable dans l'entreprise ou l'établissement.

Les dispositions relatives au régime des heures supplémentaires et au repos compensateur obligatoire s'appliquent aux heures accomplies au cours d'une semaine au-delà de la durée légale ou, en cas d'application d'une convention ou d'un accord d'annualisation du temps de travail, aux heures accomplies au-delà des limites fixées par cette convention ou cet accord.

L'avenant au contrat de travail précise la ou les périodes non travaillées. Il peut également prévoir, les modalités de calcul de la rémunération mensualisée indépendamment de l'horaire réel du mois.

c) Réduction de la durée de travail pour motif économique

En cas de licenciement ou de mise à la retraite d'un salarié dans l'année suivant la date d'effet d'un passage de temps complet à temps partiel pour motif économique, l'indemnité de licenciement si elle est due ou l'allocation de départ à la retraite est calculé, pour cette année, sur la base du salaire à temps plein.

Garanties individuelles.

Article 6.6

Le travail à temps partiel peut être aménagé avec, dans certaines limites, une variation de la durée du travail hebdomadaire ou mensuelle mentionnée dans le contrat de travail, sur une base annuelle.

La mise en œuvre de ce dispositif vise à améliorer le service rendu à la clientèle en répondant mieux à la fois aux aspirations des salariés à temps partiel et aux besoins de l'entreprise. A cet effet, le temps partiel aménagé doit notamment apporter :

- aux salariés : la garantie contractuelle d'une durée annuelle du travail supérieure, intégrant les pointes d'activité prévisibles, une meilleure précision des horaires de travail ;
- à l'entreprise : une meilleure adéquation des horaires de travail aux variations prévisibles d'activité.

Sous réserve des spécificités de ce régime, il est entendu que les salariés exerçant leur activité dans le cadre annuel bénéficient de l'ensemble des dispositions prévues au présent titre pour les salariés à temps partiel (plages minimales, régime des coupures, majoration des heures complémentaires...).

A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, le temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année (qui ne s'applique pas en cas de systèmes d'auto-organisation de leurs horaires par un groupe de salariés) doit respecter les dispositions suivantes.

6.6.1. Durée minimale du travail à temps partiel aménagé sur l'année

6.6.1.1. La base contractuelle minimale hebdomadaire du travail des salariés à temps partiel aménagé est de 29 heures, pauses payées comprises, ou de leur équivalent mensuel, avec, en contrepartie, une organisation de leurs horaires sur une base annuelle et une variation de plus ou moins 4 heures de travail par semaine. La durée hebdomadaire ou mensuelle devra correspondre en moyenne à la durée stipulée au contrat.

6.6.1.2. Tous les salariés, quelle que soit la catégorie à laquelle ils appartiennent, qui bénéficieront, en application du présent accord, d'une garantie de 29 heures minimum peuvent voir leurs horaires organisés sur une base annuelle, avec une variation de l'horaire hebdomadaire dans la limite de plus ou moins 4 heures de travail.

6.6.2. Programmation et information des salariés

6.6.2.1. La programmation indicative sera communiquée par écrit au salarié, de façon individuelle, et prendra en compte lors de son élaboration, notamment :

- les périodes susceptibles d'être programmées lors de la conclusion de l'avenant (partie de la période des congés payés, semaine anniversaire, fêtes de fin d'année...) ;
- la périodicité des ajustements de la programmation permettant de tenir compte d'événements connus par avance de l'entreprise, selon des délais variables (salariés partant en congé de maternité ou d'adoption, congé parental, congé individuel de formation...) ;
- les périodes pendant lesquelles le salarié se déclare disponible et prêt à répondre à une sollicitation de l'entreprise en vue d'assurer un remplacement inopiné ou de faire face à un surcroît exceptionnel d'activité.

6.6.2.2. La programmation indicative visée à l'alinéa précédent sera soumise aux institutions représentatives du personnel, si l'entreprise en est pourvue, avant le début de la période d'aménagement. Dans tous les cas, elle sera portée à la connaissance des salariés par voie d'affichage.

6.6.2.3. Les salariés seront avisés par écrit, 15 jours à l'avance, de leurs horaires de travail ou de leur modification, ce délai pouvant être ramené à 3 jours avec l'accord exprès de l'intéressé ou en cas de circonstances exceptionnelles (par exemple, absence imprévue).

6.6.2.4. La programmation indicative peut être modifiée à l'issue de chaque période d'aménagement.

6.6.3. Compte de compensation, rémunération

Un compte de compensation sera ouvert au nom de chaque salarié afin de l'informer du nombre d'heures accomplies en plus ou en moins par rapport à son horaire contractuel. Ce compte est établi pour chaque période de paie et comporte le cumul des heures effectuées en plus ou en moins depuis le début de la période d'aménagement. Il figure sur le bulletin de paie ou sur un document annexé à celui-ci.

Les heures de travail seront décomptées selon l'une des modalités prévues à l'article 5.3 du titre V de la présente convention, soit :

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

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

La rémunération sera lissée sur la moyenne de 29 heures minimales hebdomadaires.

En cas d'absence, entraînant le maintien de tout ou partie du salaire par l'entreprise, ce maintien est calculé sur la base de la rémunération lissée.

La même règle est appliquée pour le calcul des indemnités de licenciement et de départ à la retraite.

En cas d'arrivée en cours d'année, la moyenne de la durée du travail est calculée sur la durée de présence du salarié sur l'année.

En cas de départ en cours d'année, un décompte de la durée du travail est effectué à la date de fin de contrat de travail et comparé à l'horaire moyen pour l'année.

S'il apparaît, après calcul de la moyenne, que le salarié a effectué un excédent d'heures, celles-ci lui sont rémunérées avec le solde de tout compte.

En cas de durée du travail inférieure à l'horaire moyen contractuel, il est procédé à une régularisation sur le solde de tout compte. Aucune retenue ne pourra toutefois être opérée en cas de licenciement économique après ou pendant une période d'aménagement.

6.6.4. Régularisation annuelle

6.6.4.1. Les absences rémunérées ou indemnisées, les congés et autorisations d'absence auxquels les salariés ont droit en application de dispositions conventionnelles, ainsi que les absences pour maladie ou accident, ne peuvent faire l'objet d'une récupération par le salarié. Ces absences ne sont donc retenues que pour leur durée réelle, c'est-à-dire pour le temps pendant lequel le salarié aurait travaillé s'il avait été présent.

6.6.4.2. Sauf application de l'article L. 3122-27 du code du travail, lorsque l'horaire effectué n'a pas atteint la garantie contractuelle du fait du salarié, l'employeur pourra régulariser le salaire en fonction des heures non effectuées (sauf en cas de maintien de celui-ci en application d'une disposition légale ou conventionnelle), ou reporter les heures d'absence dites récupérables sur l'année suivante.

6.6.4.3. Lorsque, sur une année, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat et calculée pour l'année, les heures de dépassement sont rémunérées au taux légal et l'horaire prévu dans le contrat est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué. (1)

(1) L'article 6-6.4.3 de l'avenant est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L.3123-17 du code du travail.

(ARRÊTÉ du 27 octobre 2014 - art. 1)

Droits et avantages des salariés à temps partiel

Article 6.6

En vigueur étendu

Le travail à temps partiel peut être aménagé avec, dans certaines limites, une variation de la durée du travail hebdomadaire ou mensuelle mentionnée dans le contrat de travail, sur une base annuelle.

La mise en œuvre de ce dispositif vise à améliorer le service rendu à la clientèle en répondant mieux à la fois aux aspirations des salariés à temps partiel et aux besoins de l'entreprise. A cet effet, le temps partiel aménagé doit notamment apporter :

-aux salariés : la garantie contractuelle d'une durée annuelle du travail supérieure, intégrant les pointes d'activité prévisibles, une meilleure précision des horaires de travail ;

-à l'entreprise : une meilleure adéquation des horaires de travail aux variations prévisibles d'activité.

Sous réserve des spécificités de ce régime, il est entendu que les salariés exerçant leur activité dans le cadre annuel bénéficient de l'ensemble des dispositions prévues au présent titre pour les salariés à temps partiel (plages minimales, régime des coupures, majoration des heures complémentaires...).

A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, le temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année (qui ne s'applique pas en cas de systèmes d'auto-organisation de leurs horaires par un groupe de salariés) doit respecter les dispositions suivantes.

6.6.1. Durée minimale du travail à temps partiel aménagé sur l'année

6.6.1.1. La base contractuelle minimale hebdomadaire du travail des salariés à temps partiel aménagé est de 29 heures, pauses payées comprises, ou de leur équivalent mensuel, avec, en contrepartie, une organisation de leurs horaires sur une base annuelle et une variation de plus ou moins 4 heures de travail par semaine. La durée hebdomadaire ou mensuelle devra correspondre en moyenne à la durée stipulée au contrat.

6.6.1.2. Tous les salariés, quelle que soit la catégorie à laquelle ils appartiennent, qui bénéficieront, en application du présent accord, d'une garantie de 29 heures minimum peuvent voir leurs horaires organisés sur une base annuelle, avec une variation de l'horaire hebdomadaire dans la limite de plus ou moins 4 heures de travail.

6.6.2. Programmation et information des salariés

6.6.2.1. La programmation indicative sera communiquée par écrit au salarié, de façon individuelle, et prendra en compte lors de son élaboration, notamment :

-les périodes susceptibles d'être programmées lors de la conclusion de l'avenant (partie de la période des congés payés, semaine anniversaire, fêtes de fin d'année...) ;

-la périodicité des ajustements de la programmation permettant de tenir compte d'événements connus par avance de l'entreprise, selon des délais variables (salariés partant en congé de maternité ou d'adoption, congé parental, congé individuel de formation...) ;

-les périodes pendant lesquelles le salarié se déclare disponible et prêt à répondre à une sollicitation de l'entreprise en vue d'assurer un remplacement inopiné ou de faire face à un surcroît exceptionnel d'activité.

6.6.2.2. La programmation indicative visée à l'alinéa précédent sera soumise aux institutions représentatives du personnel, si l'entreprise en est pourvue, avant le début de la période d'aménagement. Dans tous les cas, elle sera portée à la connaissance des salariés par voie d'affichage.

6.6.2.3. Les salariés seront avisés par écrit, 15 jours à l'avance, de leurs horaires de travail ou de leur modification, ce délai pouvant être ramené à 3 jours avec l'accord exprès de l'intéressé ou en cas de circonstances exceptionnelles (par exemple, absence imprévue).

6.6.2.4. La programmation indicative peut être modifiée à l'issue de chaque période d'aménagement.

6.6.3. Compte de compensation, rémunération

Un compte de compensation sera ouvert au nom de chaque salarié afin de l'informer du nombre d'heures accomplies en plus ou en moins par rapport à son horaire contractuel. Ce compte est établi pour chaque période de paie et comporte le cumul des heures effectuées en plus ou en moins depuis le début de la période d'aménagement. Il figure sur le bulletin de paie ou sur un document annexé à celui-ci.

Les heures de travail seront décomptées selon l'une des modalités prévues à l'article 5.3 du titre V de la présente convention, soit :

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

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

La rémunération sera lissée sur la moyenne de 29 heures minimales hebdomadaires.

En cas d'absence, entraînant le maintien de tout ou partie du salaire par l'entreprise, ce maintien est calculé sur la base de la rémunération lissée.

La même règle est appliquée pour le calcul des indemnités de licenciement et de départ à la retraite.

En cas d'arrivée en cours d'année, la moyenne de la durée du travail est calculée sur la durée de présence du salarié sur l'année.

En cas de départ en cours d'année, un décompte de la durée du travail est effectué à la date de fin de contrat de travail et comparé à l'horaire moyen pour l'année.

S'il apparaît, après calcul de la moyenne, que le salarié a effectué un excédent d'heures, celles-ci lui sont rémunérées avec le solde de tout compte.

En cas de durée du travail inférieure à l'horaire moyen contractuel, il est procédé à une régularisation sur le solde de tout compte. Aucune retenue ne pourra toutefois être opérée en cas de licenciement économique après ou pendant une période d'aménagement.

6.6.4. Régularisation annuelle

6.6.4.1. Les absences rémunérées ou indemnisées, les congés et autorisations d'absence auxquels les salariés ont droit en application de dispositions conventionnelles, ainsi que les absences pour maladie ou accident, ne peuvent faire l'objet d'une récupération par le salarié. Ces absences ne sont donc retenues que pour leur durée réelle, c'est-à-dire pour le temps pendant lequel le salarié aurait travaillé s'il avait été présent.

6.6.4.2. Sauf application de l'article L. 3122-27 du code du travail, lorsque l'horaire effectué n'a pas atteint la garantie contractuelle du fait du salarié, l'employeur pourra régulariser le salaire en fonction des heures non effectuées (sauf en cas de maintien de celui-ci en application d'une disposition légale ou conventionnelle), ou reporter les heures d'absence dites récupérables sur l'année suivante.

6.6.4.3. Lorsque, sur une année, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat et calculée pour l'année, les heures de dépassement sont rémunérées au taux légal et l'horaire prévu dans le contrat est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué. (1)

(1) L'article 6-6.4.3 de l'avenant est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L.3123-17 du code du travail.

(ARRÊTÉ du 27 octobre 2014 - art. 1)

Spécificités du temps partiel aménagé sur l'année

Article 6.6

En vigueur étendu

Le travail à temps partiel peut être aménagé avec, dans certaines limites, une variation de la durée du travail hebdomadaire ou mensuelle mentionnée dans le contrat de travail, sur une base annuelle.

La mise en œuvre de ce dispositif vise à améliorer le service rendu à la clientèle en répondant mieux à la fois aux aspirations des salariés à temps partiel et aux besoins de l'entreprise. A cet effet, le temps partiel aménagé doit notamment apporter :

-aux salariés : la garantie contractuelle d'une durée annuelle du travail supérieure, intégrant les pointes d'activité prévisibles, une meilleure précision des horaires de travail ;

-à l'entreprise : une meilleure adéquation des horaires de travail aux variations prévisibles d'activité.

Sous réserve des spécificités de ce régime, il est entendu que les salariés exerçant leur activité dans le cadre annuel bénéficient de l'ensemble des dispositions prévues au présent titre pour les salariés à temps partiel (plages minimales, régime des coupures, majoration des heures complémentaires...).

A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, le temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année (qui ne s'applique pas en cas de systèmes d'auto-organisation de leurs horaires par un groupe de salariés) doit respecter les dispositions suivantes.

6.6.1. Durée minimale du travail à temps partiel aménagé sur l'année

6.6.1.1. La base contractuelle minimale hebdomadaire du travail des salariés à temps partiel aménagé est de 29 heures, pauses payées comprises, ou de leur équivalent mensuel, avec, en contrepartie, une organisation de leurs horaires sur une base annuelle et une variation de plus ou moins 4 heures de travail par semaine. La durée hebdomadaire ou mensuelle devra correspondre en moyenne à la durée stipulée au contrat.

6.6.1.2. Tous les salariés, quelle que soit la catégorie à laquelle ils appartiennent, qui bénéficieront, en application du présent accord, d'une garantie de 29 heures minimum peuvent voir leurs horaires organisés sur une base annuelle, avec une variation de l'horaire hebdomadaire dans la limite de plus ou moins 4 heures de travail.

6.6.2. Programmation et information des salariés

6.6.2.1. La programmation indicative sera communiquée par écrit au salarié, de façon individuelle, et prendra en compte lors de son élaboration, notamment :

-les périodes susceptibles d'être programmées lors de la conclusion de l'avenant (partie de la période des congés payés, semaine anniversaire, fêtes de fin d'année...) ;

-la périodicité des ajustements de la programmation permettant de tenir compte d'événements connus par avance de l'entreprise, selon des délais variables (salariés partant en congé de maternité ou d'adoption, congé parental, congé individuel de formation...) ;

-les périodes pendant lesquelles le salarié se déclare disponible et prêt à répondre à une sollicitation de l'entreprise en vue d'assurer un remplacement inopiné ou de faire face à un surcroît exceptionnel d'activité.

6.6.2.2. La programmation indicative visée à l'alinéa précédent sera soumise aux institutions représentatives du personnel, si l'entreprise en est pourvue, avant le début de la période d'aménagement. Dans tous les cas, elle sera portée à la connaissance des salariés par voie d'affichage.

6.6.2.3. Les salariés seront avisés par écrit, 15 jours à l'avance, de leurs horaires de travail ou de leur modification, ce délai pouvant être ramené à 3 jours avec l'accord exprès de l'intéressé ou en cas de circonstances exceptionnelles (par exemple, absence imprévue).

6.6.2.4. La programmation indicative peut être modifiée à l'issue de chaque période d'aménagement.

6.6.3. Compte de compensation, rémunération

Un compte de compensation sera ouvert au nom de chaque salarié afin de l'informer du nombre d'heures accomplies en plus ou en moins par rapport à son horaire contractuel. Ce compte est établi pour chaque période de paie et comporte le cumul des heures effectuées en plus ou en moins depuis le début de la période d'aménagement. Il figure sur le bulletin de paie ou sur un document annexé à celui-ci.

Les heures de travail seront décomptées selon l'une des modalités prévues à l'article 5.3 du titre V de la présente convention, soit :

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

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

La rémunération sera lissée sur la moyenne de 29 heures minimales hebdomadaires.

En cas d'absence, entraînant le maintien de tout ou partie du salaire par l'entreprise, ce maintien est calculé sur la base de la rémunération lissée.

La même règle est appliquée pour le calcul des indemnités de licenciement et de départ à la retraite.

En cas d'arrivée en cours d'année, la moyenne de la durée du travail est calculée sur la durée de présence du salarié sur l'année.

En cas de départ en cours d'année, un décompte de la durée du travail est effectué à la date de fin de contrat de travail et comparé à l'horaire moyen pour l'année.

S'il apparaît, après calcul de la moyenne, que le salarié a effectué un excédent d'heures, celles-ci lui sont rémunérées avec le solde de tout compte.

En cas de durée du travail inférieure à l'horaire moyen contractuel, il est procédé à une régularisation sur le solde de tout compte. Aucune retenue ne pourra toutefois être opérée en cas de licenciement économique après ou pendant une période d'aménagement.

6.6.4. Régularisation annuelle

6.6.4.1. Les absences rémunérées ou indemnisées, les congés et autorisations d'absence auxquels les salariés ont droit en application de dispositions conventionnelles, ainsi que les absences pour maladie ou accident, ne peuvent faire l'objet d'une récupération par le salarié. Ces absences ne sont donc retenues que pour leur durée réelle, c'est-à-dire pour le temps pendant lequel le salarié aurait travaillé s'il avait été présent.

6.6.4.2. Sauf application de l'article L. 3122-27 du code du travail, lorsque l'horaire effectué n'a pas atteint la garantie contractuelle du fait du salarié, l'employeur pourra régulariser le salaire en fonction des heures non effectuées (sauf en cas de maintien de celui-ci en application d'une disposition légale ou conventionnelle), ou reporter les heures d'absence dites récupérables sur l'année suivante.

6.6.4.3. Lorsque, sur une année, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat et calculée pour l'année, les heures de dépassement sont rémunérées au taux légal et l'horaire prévu dans le contrat est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué. (1)

(1) L'article 6-6.4.3 de l'avenant est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L.3123-17 du code du travail.

(ARRÊTÉ du 27 octobre 2014 - art. 1)

Garanties collectives.

Article 6.7

En vigueur étendu

6.7.1. Dans les entreprises qui en disposent, le comité d'entreprise ou d'établissement, à défaut les délégués du personnel, délibérera au moins une fois par an sur la politique de l'entreprise ou de l'établissement à l'égard de l'emploi à temps partiel et ses perspectives d'évolution.

A cet effet, l'entreprise ou l'établissement établira, une fois par an, un bilan de la répartition, par catégorie socioprofessionnelle et par sexe, du nombre des heures travaillées par les salariés à temps partiel par rapport à celles effectuées par les salariés à temps complet.

Ce bilan sera porté à la connaissance du comité d'entreprise ou d'établissement, à défaut des délégués du personnel, préalablement à cette réunion. Dans les entreprises qui en relèvent, il sera ensuite intégré à la base de données économiques et sociales de l'entreprise.

6.7.2. La discussion de la programmation annuelle indicative de la durée et de la répartition du temps de travail prévues dans les accords collectifs sur la durée du travail portera également sur le travail à temps partiel aménagé sur l'année.

6.7.3. Pour les entreprises disposant d'un comité d'entreprise ou d'établissement, les partenaires sociaux signataires rappellent que la mise en place de la polyvalence dans l'organisation du travail de l'entreprise, s'il ne s'agit pas d'une mesure ponctuelle ou isolée, donne lieu à information et consultation.

6.7.4. Le comité d'entreprise ou d'établissement, à défaut les délégués du personnel, sera informé trimestriellement des contrats qui auront été conclus à temps partiel, des heures complémentaires effectuées, de l'évolution du nombre de contrats dont la durée est inférieure à celle définie à l'article 6.1.1, ainsi que du nombre de contrats à temps complet modifiés en temps partiel à l'initiative de l'entreprise avec l'accord du salarié.

Les informations ci-dessus mentionnées seront, conformément aux articles R. 2323-1-2 et R. 2323-1-3 du code du travail, intégrées à la base de données économiques et sociales de l'entreprise pour celles qui y sont soumises, et mises à jour périodiquement.

Modification du contrat de travail

Article 6.7

En vigueur étendu

6.7.1. Dans les entreprises qui en disposent, le comité d'entreprise ou d'établissement, à défaut les délégués du personnel, délibérera au moins une fois par an sur la politique de l'entreprise ou de l'établissement à l'égard de l'emploi à temps partiel et ses perspectives d'évolution.

A cet effet, l'entreprise ou l'établissement établira, une fois par an, un bilan de la répartition, par catégorie socioprofessionnelle et par sexe, du nombre des heures travaillées par les salariés à temps partiel par rapport à celles effectuées par les salariés à temps complet.

Ce bilan sera porté à la connaissance du comité d'entreprise ou d'établissement, à défaut des délégués du personnel, préalablement à cette réunion. Dans les entreprises qui en relèvent, il sera ensuite intégré à la base de données économiques et sociales de l'entreprise.

6.7.2. La discussion de la programmation annuelle indicative de la durée et de la répartition du temps de travail prévues dans les accords collectifs sur la durée du travail portera également sur le travail à temps partiel aménagé sur l'année.

6.7.3. Pour les entreprises disposant d'un comité d'entreprise ou d'établissement, les partenaires sociaux signataires rappellent que la mise en place de la polyactivité dans l'organisation du travail de l'entreprise, s'il ne s'agit pas d'une mesure ponctuelle ou isolée, donne lieu à information et consultation.

6.7.4. Le comité d'entreprise ou d'établissement, à défaut les délégués du personnel, sera informé trimestriellement des contrats qui auront été conclus à temps partiel, des heures complémentaires effectuées, de l'évolution du nombre de contrats dont la durée est inférieure à celle définie à l'article 6.1.1, ainsi que du nombre de contrats à temps complet modifiés en temps partiel à l'initiative de l'entreprise avec l'accord du salarié.

Les informations ci-dessus mentionnées seront, conformément aux articles R. 2323-1-2 et R. 2323-1-3 du code du travail, intégrées à la base de données économiques et sociales de l'entreprise pour celles qui y sont soumises, et mises à jour périodiquement.

Information des institutions représentatives du personnel

Article 6.7

En vigueur étendu

6.7.1. Dans les entreprises qui en disposent, le comité d'entreprise ou d'établissement, à défaut les délégués du personnel, délibérera au moins une fois par an sur la politique de l'entreprise ou de l'établissement à l'égard de l'emploi à temps partiel et ses perspectives d'évolution.

A cet effet, l'entreprise ou l'établissement établira, une fois par an, un bilan de la répartition, par catégorie socioprofessionnelle et par sexe, du nombre des heures travaillées par les salariés à temps partiel par rapport à celles effectuées par les salariés à temps complet.

Ce bilan sera porté à la connaissance du comité d'entreprise ou d'établissement, à défaut des délégués du personnel, préalablement à cette réunion. Dans les entreprises qui en relèvent, il sera ensuite intégré à la base de données économiques et sociales de l'entreprise.

6.7.2. La discussion de la programmation annuelle indicative de la durée et de la répartition du temps de travail prévues dans les accords collectifs sur la durée du travail portera également sur le travail à temps partiel aménagé sur l'année.

6.7.3. Pour les entreprises disposant d'un comité d'entreprise ou d'établissement, les partenaires sociaux signataires rappellent que la mise en place de la polyactivité dans l'organisation du travail de l'entreprise, s'il ne s'agit pas d'une mesure ponctuelle ou isolée, donne lieu à information et consultation.

6.7.4. Le comité d'entreprise ou d'établissement, à défaut les délégués du personnel, sera informé trimestriellement des contrats qui auront été conclus à temps partiel, des heures complémentaires effectuées,

de l'évolution du nombre de contrats dont la durée est inférieure à celle définie à l'article 6.1.1, ainsi que du nombre de contrats à temps complet modifiés en temps partiel à l'initiative de l'entreprise avec l'accord du salarié.

Les informations ci-dessus mentionnées seront, conformément aux articles R. 2323-1-2 et R. 2323-1-3 du code du travail, intégrées à la base de données économiques et sociales de l'entreprise pour celles qui y sont soumises, et mises à jour périodiquement.

Modulation des horaires de travail.

Article 6.8

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche se sont dotés des moyens d'identifier les motifs de satisfaction et d'insatisfaction des salariés à temps partiel, par la réalisation en 2009 puis en 2013 d'une étude confiée à un organisme extérieur, sur la base d'un questionnaire validé paritairement et sous le contrôle paritaire de l'observatoire prospectif du commerce.

Les signataires du présent accord se fixent pour objectif d'évaluer périodiquement, dans un délai n'excédant pas 5 ans, l'évolution de la situation des salariés à temps partiel.

Ils se rencontreront également pour examiner les suites à donner aux modifications de la législation qui pourraient intervenir en matière de travail à temps partiel.

Durée et aménagement du temps de travail des salariés à temps partiel

Article 6.8

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche se sont dotés des moyens d'identifier les motifs de satisfaction et d'insatisfaction des salariés à temps partiel, par la réalisation en 2009 puis en 2013 d'une étude confiée à un organisme extérieur, sur la base d'un questionnaire validé paritairement et sous le contrôle paritaire de l'observatoire prospectif du commerce.

Les signataires du présent accord se fixent pour objectif d'évaluer périodiquement, dans un délai n'excédant pas 5 ans, l'évolution de la situation des salariés à temps partiel.

Ils se rencontreront également pour examiner les suites à donner aux modifications de la législation qui pourraient intervenir en matière de travail à temps partiel.

Missions et suivi de la branche

Article 6.8

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche se sont dotés des moyens d'identifier les motifs de satisfaction et d'insatisfaction des salariés à temps partiel, par la réalisation en 2009 puis en 2013 d'une étude confiée à

un organisme extérieur, sur la base d'un questionnaire validé paritairement et sous le contrôle paritaire de l'observatoire prospectif du commerce.

Les signataires du présent accord se fixent pour objectif d'évaluer périodiquement, dans un délai n'excédant pas 5 ans, l'évolution de la situation des salariés à temps partiel.

Ils se rencontreront également pour examiner les suites à donner aux modifications de la législation qui pourraient intervenir en matière de travail à temps partiel.

Titre VII : Congés payés et absences

Chapitre Ier : Congés payés et jours fériés

Congés payés

Article 7.1

En vigueur étendu

7.1.1. La durée des congés payés annuels est fixée conformément à la législation en vigueur. N'entraînent aucune réduction des congés payés tant en ce qui concerne leur durée que le montant de l'indemnité correspondante :

-les périodes de repos des femmes en congé de maternité prévues aux articles L. 1225-17 et suivants du code du travail (1) ;

-le congé de paternité (1);

-les jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail ;

-les périodes limitées à une durée ininterrompue de 1 an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;

-les absences pour maladie des salariés comptant 2 ans de présence pendant la période de référence au cours de laquelle ils ont acquis des droits à congés payés, dans la limite de 2 mois (si la durée totale des absences a excédé 2 mois, les congés payés sont dus pour 2 mois) ;

-les absences autorisées pour circonstances de famille ;

-les périodes d'obligations militaires ;

-la journée de préparation à la défense nationale.

7.1.2. Un congé supplémentaire d'ancienneté sera accordé dans les conditions suivantes :

-1 jour après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

-2 jours après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

-3 jours après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Ce congé est acquis pour la période de congés payés ouverte à compter du 1er mai suivant la date à laquelle l'ancienneté prévue a été atteinte. (1) Dispositions étendues sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3141-5 (2°) du code du travail visant également le congé d'adoption.

(Arrêté du 16 mars 2011, art. 1er)

Ordre des départs en congés payés

Article 7.2

En vigueur étendu

L'ordre des départs en congé est établi par l'employeur et porté à la connaissance du personnel par affichage aussitôt que possible, et au plus tard le 1er avril.

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

Les congés du personnel dont les enfants d'âge scolaire fréquentent l'école seront donnés, dans la mesure du possible, pendant les vacances scolaires.

Les parties signataires sont d'accord pour recommander aux employeurs d'organiser, autant que faire se pourra, et compte tenu du paragraphe précédent, un roulement dans les dates de départ, afin de ne pas toujours réserver aux mêmes personnes, fussent-elles les plus anciennes dans l'entreprise, les époques réputées les plus favorables aux congés.

Chapitre II : Absences

Absences pour maladie ou accident

Article 7.3

En vigueur étendu

7.3.1. Maladie, accident de trajet

7.3.1.1. Les absences provoquées par maladie ou accident de trajet ne constituent pas une cause de rupture du contrat de travail, mais une simple suspension, à condition qu'elles soient :

- notifiées aussitôt que possible à l'employeur, et confirmées par lettre postée dans les 3 jours calendaires, sauf cas de force majeure ;
- justifiées par un certificat médical ou, à défaut, sur présentation de la feuille de maladie signée par le médecin.

7.3.1.2. Dans le cas où l'organisation du service impose le remplacement du salarié malade, le remplaçant doit être informé par écrit du caractère provisoire de son emploi.

En cas d'absence prolongée pour maladie ou un accident d'origine non professionnelle, le licenciement du salarié ne pourra avoir lieu avant l'expiration d'un délai de 4 mois dès lors qu'il justifie de 6 mois de présence effective dans l'entreprise au premier jour de l'arrêt de travail.

Le délai de protection est majoré de 2 mois après 4 ans de présence, 3 mois après 8 ans de présence, 4 mois après 12 ans de présence, 5 mois après 15 ans de présence. La majoration est accordée à la date anniversaire d'entrée dans l'entreprise de telle sorte que, si un salarié est en arrêt de travail à cette date, elle s'applique à l'arrêt en cours.

7.3.1.3. A l'expiration des délais ci-dessus spécifiés, si le remplacement définitif s'impose, le licenciement pourra être notifié à l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception, en respectant la procédure légale de licenciement, et il bénéficiera de l'indemnité de congédiement et des indemnités de congés payés s'il remplit les conditions requises.

7.3.1.4. Le salarié dont le contrat se trouvera rompu dans les conditions précitées bénéficiera, pendant 6 mois à compter de la fin de son indisponibilité, d'une priorité de réembauchage si son emploi ou un emploi similaire devient disponible. Il devra en exprimer la demande dès la fin de son indisponibilité.

Le salarié réembauché sera replacé dans les conditions d'ancienneté qu'il avait acquise au moment du licenciement.

Conformément à l'article 3.13.2 c, si un salarié licencié ayant bénéficié de l'indemnité de licenciement visée à l'article 3.13 est réembauché dans la même entreprise, l'indemnité de licenciement à laquelle il aura droit dans le cas d'un second licenciement sera amputée de la première indemnité perçue.

7.3.1.5. Si le salarié tombe malade ou est victime d'un accident de trajet au cours de l'exécution de la période de préavis, le préavis continue à courir et le contrat prend fin à l'expiration du délai prévu.

7.3.1.6. Au cours de l'absence pour maladie ou accident de trajet, le licenciement peut également intervenir, à l'intérieur du délai de protection précité, pour une cause étrangère à la maladie ou à l'accident de trajet (en cas de licenciement collectif ou dans les cas prévus à l'article 3.14.2).

7.3.2. Maternité

Pour les absences en cas de maternité, il convient de se référer à l'article 7.6.

7.3.3. Accident du travail et maladie professionnelle

La protection de l'emploi des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est assurée conformément aux dispositions des articles L. 1226-6 à L. 1226-20 du code du travail.

Complément de salaire en cas de maladie ou accident du travail

Article 7.4

En vigueur étendu

7.4.1. En cas de maladie ou d'accident du travail dûment constaté par certificat médical ou, à défaut, sur présentation de la feuille de maladie signée par le médecin, pouvant donner lieu à contre-visite, l'employeur complétera, dans les conditions fixées pour chaque catégorie professionnelle par les annexes prévues par l'article 3.5 de la présente convention, la valeur des prestations en espèces correspondant aux indemnités journalières auxquelles les intéressés ont droit, et versées à eux par :

7.4.1.1. La sécurité sociale.

7.4.1.2. Tout régime de prévoyance auquel participe l'employeur.

7.4.1.3. Les responsables d'un accident ou leurs assurances, à l'exclusion de celles provenant d'une assurance individuelle contractée par l'intéressé et constituée par ses seuls versements.

Les prestations énumérées ci-dessus devront faire l'objet d'une déclaration à l'employeur par le salarié intéressé.

7.4.2. Pour le calcul des indemnités dues au titre de 1 mois déterminé, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mois antérieurs de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donne droit, en vertu des dispositions prévues par chaque annexe de la convention. L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence.

Absences autorisées pour circonstances de famille

Article 7.5

En vigueur étendu

7.5.1. Tout salarié aura droit, sur justification, aux absences exceptionnelles pour circonstances de famille prévues ci-dessous.

7.5.1.1. Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise :

- a) Mariage civil ou religieux du salarié : 1 semaine ;
- b) Mariage civil ou religieux des descendants : 2 jours ouvrés ;
- c) Mariage d'un frère ou d'une soeur : 1 jour ouvré ;
- d) Baptême, communion solennelle d'un enfant pour la pratique de la religion catholique ou les équivalents lorsqu'ils existent pour les autres religions : 1 jour ouvré.

7.5.1.2. Sans condition d'ancienneté :

- a) Décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou d'un enfant à charge : 5 jours ouvrés ;
- b) Décès du père, de la mère, d'un enfant non à charge, d'un beau-fils ou d'une belle fille : 2 jours ouvrés ;
- c) Décès d'un grand-parent du salarié ou de son conjoint, d'un frère ou d'une soeur, d'un beau-frère ou d'une belle-soeur, d'un beau-parent, d'un petit-enfant : 1 jour ouvré ;
- d) Mariage du salarié : 4 jours ouvrés ;
- e) Naissance d'un enfant ou arrivée au foyer d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours ouvrés, quel que soit le nombre d'enfants survenant en même temps au foyer ; ces jours d'absences ne peuvent pas se cumuler avec les congés accordés pour ce même enfant, dans le cadre du congé de maternité prévu au 1er alinéa de l'article L. 1225-17 du code du travail.
- f) Mariage d'un enfant : 1 jour ouvré.

Ces dispositions sont applicables aux personnes produisant un certificat de concubinage ou un livret de famille ou une attestation d'engagement dans les liens du pacte civil de solidarité.

7.5.2. Ces absences ne donneront lieu à aucune retenue de salaire ; elles seront assimilées à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel. Elles devront être prises au moment des événements en cause.

7.5.3. Après la naissance ou l'arrivée au foyer d'un enfant placé en vue de son adoption, le père bénéficie d'un congé de paternité de 11 jours consécutifs ou de 18 jours consécutifs en cas de naissances multiples, entraînant la suspension du contrat de travail. Il doit avertir son employeur au moins 1 mois à l'avance des dates de début et de fin du congé.

Le congé sera assimilé à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel et des droits liés à l'ancienneté.

7.5.4. On entend par jour ouvré un jour qui aurait été normalement travaillé en tout ou partie par le salarié concerné.

7.5.5 Aux durées d'absence rémunérées prévues en cas d'obsèques par les articles 7.5.1.1 et 7.5.1.2, s'ajoute le droit à un congé sans solde d'une journée, la veille ou le lendemain de l'événement, lorsque les obsèques ont lieu à plus de 500 kilomètres du domicile du salarié.

Protection de la maternité et éducation des enfants

Article 7.6

En vigueur étendu

7.6.1. Interdiction d'emploi

Il est interdit d'employer les femmes pendant une période de 8 semaines au total, avant et après l'accouchement, dont au moins 6 semaines après l'accouchement.

7.6.2. Rupture du contrat de travail

La femme en état de grossesse peut, sur production d'un certificat médical, rompre son contrat de travail sans délai-congé, et sans avoir, de ce fait, à payer une indemnité de rupture.

7.6.3. Suspension du contrat de travail

7.6.3.1. L'intéressée a droit, sur justification comme ci-dessus, de suspendre son contrat de travail pendant la durée du congé de maternité telle que fixée par les articles L. 1225-17 à L. 1225-23 du code du travail.

Si un état pathologique, attesté par certificat médical comme résultant de la grossesse ou des suites de l'accouchement, le rend nécessaire, la période de suspension du contrat est augmentée de la durée de cet état pathologique dans la limite de 2 semaines avant la date présumée de l'accouchement et de 4 semaines après la date de celle-ci.

Tout certificat médical devra être adressé à l'employeur dans les 48 heures du début de l'absence ou de l'expiration du congé de maternité.

7.6.3.2. Si, à la fin de la période de repos prévue au point 7.6.3.1 ci-dessus, l'intéressée n'est pas entièrement rétablie, elle sera bénéficiaire des dispositions de l'article 7.3.

7.6.3.3. Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de suspension du contrat pourra être prolongée jusqu'au terme prévu, tel que fixé par l'article L. 1225-20 du code du travail.

De même, lorsque l'enfant est resté hospitalisé jusqu'à l'expiration de la 6e semaine suivant l'accouchement, la salariée peut reporter à la date de la fin de l'hospitalisation tout ou partie du congé auquel elle peut encore prétendre.

La salariée devra avertir l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend reprendre son travail.

7.6.3.4. Tout salarié à qui le service départemental d'aide sociale à l'enfance ou une œuvre d'adoption autorisée confie un enfant en vue de son adoption a le droit de suspendre le contrat de travail pendant la durée du congé d'adoption telle que fixée par les articles L. 1225-37 à L. 1225-41 du code du travail.

7.6.4. Protection

7.6.4.1. Il est interdit de rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté, et pendant l'intégralité des périodes de suspension de travail auxquelles elle a droit en application des articles L. 1225-17 à L. 1225-23 du code du travail, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les 4 semaines qui suivent l'expiration de ces périodes, sauf en cas de faute grave non liée à l'état de grossesse de l'intéressée ou de l'impossibilité où se trouve l'employeur de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement.

Les mêmes règles s'appliquent pendant le congé d'adoption.

La rupture du contrat de travail par l'employeur ne peut prendre effet ou être signifiée pendant le délai de suspension du contrat de travail.

7.6.4.2. Sauf s'il est prononcé pour un des motifs justifiant, par application du point 1 ci-dessus, la rupture du contrat de travail, le licenciement d'une salariée est annulé si, dans un délai de 15 jours à compter de sa notification, l'intéressée envoie à son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception, soit un certificat médical justifiant qu'elle est en état de grossesse, soit une attestation délivrée par le service départemental d'aide sociale à l'enfance ou l'œuvre d'adoption autorisée justifiant l'arrivée à son foyer, dans un délai de 8 jours, d'un enfant placé en vue de son adoption.

7.6.4.3. Les dispositions ci-dessus ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée.

7.6.4.4. A l'expiration du 4e mois de grossesse, toute salariée sera autorisée à rentrer 1/4 d'heure après le reste du personnel ou à sortir 1/4 d'heure avant le reste du personnel, sans perte de salaire.

Cette disposition ne s'applique pas aux salariées bénéficiaires d'un horaire individualisé. Ces dernières seront autorisées, à l'expiration du 4e mois de grossesse, à réduire leur durée journalière de travail de 1/4 d'heure, sans réduction de salaire.

7.6.5. Prolongation d'absence en vue d'élever un enfant

Pour élever son enfant, le salarié peut, sous réserve d'en informer son employeur par lettre recommandée avec avis de réception, au moins 15 jours à l'avance, rompre son contrat de travail à l'issue du congé de maternité ou d'adoption ou, le cas échéant, 2 mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant sans être tenu de respecter le délai de préavis, ni de payer, de ce fait, une indemnité de rupture.

En pareil cas, il peut, à tout moment de l'année suivant ce terme et sous condition d'avertir son employeur par lettre recommandée avec A.R., demander à bénéficier d'une réintégration.

Si l'employeur ne peut le reprendre dans son emploi ou dans un poste de même qualification, les dispositions de l'article 3. 13 lui sont applicables.

Toutefois, ce droit à réintégration cesse si l'intéressé a été compris dans un licenciement collectif.

Dans ce cas, il bénéficie d'une priorité de reclassement.

7.6.6. Complément de salaires

7.6.6.1. Durant le congé de maternité, l'employeur verse à la salariée enceinte qui a au moins 1 an de présence dans l'entreprise à la date de la déclaration de la grossesse la différence entre ce qu'aurait été ses appointements nets mensuels si elle avait travaillé-calculés sur la base de son horaire habituel de travail ou de l'horaire en vigueur dans son service pendant la période d'indemnisation si ledit horaire a été modifié- et la valeur des indemnités journalières versées à l'intéressée par la sécurité sociale, et éventuellement les indemnités prévues à l'article 7. 4, ainsi que par tout régime de prévoyance auquel participe l'employeur, afin de lui assurer le maintien de ses appointements nets dans les conditions suivantes :

- pendant 6 semaines, après 1 an de présence ;
- pendant 10 semaines, après 2 ans de présence ;
- pendant 16 semaines, après 3 ans de présence.

Ces durées sont prolongées de 2 semaines en cas de naissances multiples.

Durant le congé d'adoption, le salarié qui a 1 an d'ancienneté à la date d'arrivée à son foyer d'un enfant confié en vue de son adoption bénéficiera du maintien de son salaire net mensuel dans les conditions suivantes :

- pendant 6 semaines, après 1 an de présence ;
- pendant 8 semaines, après 2 ans de présence ;
- pendant 10 semaines, après 3 ans de présence.

Lorsque les parents adoptifs sont tous deux salariés de la même entreprise et se répartissent, conformément à l'article L. 1225. 40 du code du travail, le congé d'adoption, la durée du maintien du salaire ci-dessus est effectuée au prorata de cette répartition.

7.6.6.2. Outre les dispositions de l'article 5. 12. 6 de la présente convention, si une salariée demande à changer d'emploi, dans un délai de 1 mois après le retour de congé postnatal, à raison de suites graves et immédiates de la grossesse ou de l'accouchement constatées par le médecin du travail ou un certificat médical, l'entreprise est tenue dans la mesure du possible de la placer temporairement dans un autre emploi en rapport avec ses aptitudes du moment. Au besoin, il aménagera son poste de travail ou l'affectera temporairement sur un autre poste de travail, sans diminution de sa rémunération.

Si le reclassement ou l'aménagement du poste de travail sont impossibles, le contrat de travail de la salariée est suspendu, sauf pendant la période du congé légal de maternité. Pendant cette suspension, l'employeur est tenu de verser un complément de salaire dans les conditions prévues par l'article 7.4.1 de la présente convention, sans condition d'ancienneté.

7.6.6.3. Le temps passé par la femme enceinte aux consultations prénatales obligatoires auxquelles elle ne peut se soumettre en dehors des heures de travail est payé au taux du salaire effectif.

7.6.7. Congé parental d'éducation

Le congé parental d'éducation à temps plein ou temps partiel est accordé conformément aux dispositions légales.

A l'issue de son congé ou dans le mois suivant sa demande motivée d'une reprise de travail, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Le congé parental à plein temps est pris en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Le salarié conserve, en outre, le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

7.6.8. Congé de présence parentale

Le congé de présence parentale est accordé dans les conditions prévues par la loi, afin de permettre à un père ou une mère d'assurer une présence soutenue ou des soins permanents à un enfant de moins de 20 ans victime d'une maladie, d'un handicap ou d'un accident grave.

A l'issue de son congé, le salarié doit retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

7.6.9. Absences autorisées pour soigner un enfant

Il sera accordé au père ou à la mère une autorisation d'absence de courte durée, pour soigner un enfant hospitalisé ou malade, sur présentation d'un certificat médical ou, à défaut, sur présentation d'une feuille de maladie signée par le médecin, attestant de la présence nécessaire d'un parent au chevet de l'enfant.

Lorsque les deux parents sont salariés dans la même entreprise, ces autorisations d'absence ne se cumulent pas.

Par ailleurs, aucune autorisation ne sera accordée lorsque l'un des parents, présent au foyer, peut assurer la garde de l'enfant.

Sont seuls considérés comme ayant été hospitalisés les enfants pour lesquels une prise en charge sécurité sociale a été délivrée au titre de l'hospitalisation, que celle-ci ait été effectuée en milieu hospitalier ou à domicile.

7.6.9.1. Enfant âgé de moins de 12 ans.

Il sera accordé une autorisation d'absence payée de 5 jours ouvrés ou d'une durée équivalente fractionnée, exprimée en nombre d'heures calculées au prorata de l'horaire hebdomadaire pratiqué par le salarié, quel que soit le nombre d'enfants vivant au foyer, par année civile, pour veiller un jeune enfant à charge, âgé de moins de 12 ans, hospitalisé ou le soigner pendant sa convalescence après hospitalisation.

7.6.9.2. Enfant âgé de moins de 16 ans.

Il sera accordé une autorisation d'absence non rémunérée dans la limite de 5 jours ouvrés ou d'une durée équivalente fractionnée, exprimée en nombre d'heures calculées au prorata de l'horaire hebdomadaire pratiqué par le salarié, quel que soit le nombre d'enfants âgés de moins de 16 ans révolus à charge de la famille, pour soigner un enfant malade ou pendant sa convalescence après hospitalisation.

Le salarié aura la faculté de récupérer ces jours d'absence, sauf impossibilité liée à l'organisation du travail, dans des conditions à définir par chaque entreprise.

7.6.9.3. Pour l'application des points 7.6.9.1 et 7.6.9.2 ci-dessus, l'attention des salariés doit être attirée sur le fait que les absences autorisées ont aussi pour but de leur permettre de visiter leur enfant hospitalisé (lorsque les visites autorisées se situent pendant l'horaire de travail) et de rechercher une solution à la garde de leur enfant malade ; de ce fait, elles devront, de préférence, être sollicitées d'une manière fractionnée.

Protection de la maternité et de l'adoption - éducation des enfants

Article 7.6

En vigueur étendu

7.6.1. Interdiction d'emploi

Il est interdit d'employer les femmes pendant une période de 8 semaines au total, avant et après l'accouchement, dont au moins 6 semaines après l'accouchement.

7.6.2. Rupture du contrat de travail

La femme en état de grossesse peut, sur production d'un certificat médical, rompre son contrat de travail sans délai-congé, et sans avoir, de ce fait, à payer une indemnité de rupture.

7.6.3. Suspension du contrat de travail

7.6.3.1. L'intéressée a droit, sur justification comme ci-dessus, de suspendre son contrat de travail pendant la durée du congé de maternité telle que fixée par les articles L. 1225-17 à L. 1225-23 du code du travail.

Si un état pathologique, attesté par certificat médical comme résultant de la grossesse ou des suites de l'accouchement, le rend nécessaire, la période de suspension du contrat est augmentée de la durée de cet état pathologique dans la limite de 2 semaines avant la date présumée de l'accouchement et de 4 semaines après la date de celle-ci.

Tout certificat médical devra être adressé à l'employeur dans les 48 heures du début de l'absence ou de l'expiration du congé de maternité.

7.6.3.2. Si, à la fin de la période de repos prévue au point 7.6.3.1 ci-dessus, l'intéressée n'est pas entièrement rétablie, elle sera bénéficiaire des dispositions de l'article 7.3.

7.6.3.3. Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de suspension du contrat pourra être prolongée jusqu'au terme prévu, tel que fixé par l'article L. 1225-20 du code du travail.

De même, lorsque l'enfant est resté hospitalisé jusqu'à l'expiration de la 6e semaine suivant l'accouchement, la salariée peut reporter à la date de la fin de l'hospitalisation tout ou partie du congé auquel elle peut encore prétendre.

La salariée devra avertir l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend reprendre son travail.

7.6.3.4. Tout salarié à qui le service départemental d'aide sociale à l'enfance ou une œuvre d'adoption autorisée confie un enfant en vue de son adoption a le droit de suspendre le contrat de travail pendant la durée du congé d'adoption telle que fixée par les articles L. 1225-37 à L. 1225-41 du code du travail.

7.6.4. Protection

7.6.4.1. Il est interdit de rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté, et pendant l'intégralité des périodes de suspension de travail auxquelles elle a droit en application des articles L. 1225-17 à L. 1225-23 du code du travail, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les 4 semaines qui suivent l'expiration de ces périodes, sauf en cas de faute grave non liée à l'état

de grossesse de l'intéressée ou de l'impossibilité où se trouve l'employeur de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement.

Les mêmes règles s'appliquent pendant le congé d'adoption.

La rupture du contrat de travail par l'employeur ne peut prendre effet ou être signifiée pendant le délai de suspension du contrat de travail.

7.6.4.2. Sauf s'il est prononcé pour un des motifs justifiant, par application du point 1 ci-dessus, la rupture du contrat de travail, le licenciement d'une salariée est annulé si, dans un délai de 15 jours à compter de sa notification, l'intéressée envoie à son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception, soit un certificat médical justifiant qu'elle est en état de grossesse, soit une attestation délivrée par le service départemental d'aide sociale à l'enfance ou l'œuvre d'adoption autorisée justifiant l'arrivée à son foyer, dans un délai de 8 jours, d'un enfant placé en vue de son adoption.

7.6.4.3. Les dispositions ci-dessus ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée.

7.6.4.4. A l'expiration du 4^e mois de grossesse, toute salariée sera autorisée à rentrer 1/4 d'heure après le reste du personnel ou à sortir 1/4 d'heure avant le reste du personnel, sans perte de salaire.

Cette disposition ne s'applique pas aux salariées bénéficiaires d'un horaire individualisé. Ces dernières seront autorisées, à l'expiration du 4^e mois de grossesse, à réduire leur durée journalière de travail de 1/4 d'heure, sans réduction de salaire.

7.6.5. Prolongation d'absence en vue d'élever un enfant

Pour élever son enfant, le salarié peut, sous réserve d'en informer son employeur par lettre recommandée avec avis de réception, au moins 15 jours à l'avance, rompre son contrat de travail à l'issue du congé de maternité ou d'adoption ou, le cas échéant, 2 mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant sans être tenu de respecter le délai de préavis, ni de payer, de ce fait, une indemnité de rupture.

En pareil cas, il peut, à tout moment de l'année suivant ce terme et sous condition d'avertir son employeur par lettre recommandée avec A.R., demander à bénéficier d'une réintégration.

Si l'employeur ne peut le reprendre dans son emploi ou dans un poste de même qualification, les dispositions de l'article 3. 13 lui sont applicables.

Toutefois, ce droit à réintégration cesse si l'intéressé a été compris dans un licenciement collectif.

Dans ce cas, il bénéficie d'une priorité de reclassement.

7.6.6. Complément de salaires

7.6.6.1. Durant le congé de maternité, l'employeur verse à la salariée enceinte qui a au moins 1 an de présence dans l'entreprise à la date de la déclaration de la grossesse la différence entre ce qu'aurait été ses appointements nets mensuels si elle avait travaillé-calculés sur la base de son horaire habituel de travail ou de l'horaire en vigueur dans son service pendant la période d'indemnisation si ledit horaire a été modifié- et la valeur des indemnités journalières versées à l'intéressée par la sécurité sociale, et éventuellement les indemnités prévues à l'article 7. 4, ainsi que par tout régime de prévoyance auquel participe l'employeur, afin de lui assurer le maintien de ses appointements nets dans les conditions suivantes :

- pendant 6 semaines, après 1 an de présence ;
- pendant 10 semaines, après 2 ans de présence ;

- pendant 16 semaines, après 3 ans de présence.

Ces durées sont prolongées de 2 semaines en cas de naissances multiples.

Durant le congé d'adoption, le salarié qui a 1 an d'ancienneté à la date d'arrivée à son foyer d'un enfant confié en vue de son adoption bénéficiera du maintien de son salaire net mensuel dans les conditions suivantes :

- pendant 6 semaines, après 1 an de présence ;

- pendant 8 semaines, après 2 ans de présence ;

- pendant 10 semaines, après 3 ans de présence.

Lorsque les parents adoptifs sont tous deux salariés de la même entreprise et se répartissent, conformément à l'article L. 1225. 40 du code du travail, le congé d'adoption, la durée du maintien du salaire ci-dessus est effectuée au prorata de cette répartition.

7.6.6.2. Outre les dispositions de l'article 5. 12. 6 de la présente convention, si une salariée demande à changer d'emploi, dans un délai de 1 mois après le retour de congé postnatal, à raison de suites graves et immédiates de la grossesse ou de l'accouchement constatées par le médecin du travail ou un certificat médical, l'entreprise est tenue dans la mesure du possible de la placer temporairement dans un autre emploi en rapport avec ses aptitudes du moment. Au besoin, il aménagera son poste de travail ou l'affectera temporairement sur un autre poste de travail, sans diminution de sa rémunération.

Si le reclassement ou l'aménagement du poste de travail sont impossibles, le contrat de travail de la salariée est suspendu, sauf pendant la période du congé légal de maternité. Pendant cette suspension, l'employeur est tenu de verser un complément de salaire dans les conditions prévues par l'article 7.4.1 de la présente convention, sans condition d'ancienneté.

7.6.6.3. Le temps passé par la femme enceinte aux consultations prénatales obligatoires auxquelles elle ne peut se soumettre en dehors des heures de travail est payé au taux du salaire effectif.

7.6.7. Congé parental d'éducation

Le congé parental d'éducation à temps plein ou temps partiel est accordé conformément aux dispositions légales.

A l'issue de son congé ou dans le mois suivant sa demande motivée d'une reprise de travail, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Le congé parental à plein temps est pris en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Le salarié conserve, en outre, le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

7.6.8. Congé de présence parentale

Le congé de présence parentale est accordé dans les conditions prévues par la loi, afin de permettre à un père ou une mère d'assurer une présence soutenue ou des soins permanents à un enfant de moins de 20 ans victime d'une maladie, d'un handicap ou d'un accident grave.

A l'issue de son congé, le salarié doit retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

7.6.9. Absences autorisées pour soigner un enfant

Il sera accordé au père ou à la mère une autorisation d'absence de courte durée, pour soigner un enfant hospitalisé ou malade, sur présentation d'un certificat médical ou, à défaut, sur présentation d'une feuille de maladie signée par le médecin, attestant de la présence nécessaire d'un parent au chevet de l'enfant.

Lorsque les deux parents sont salariés dans la même entreprise, ces autorisations d'absence ne se cumulent pas.

Par ailleurs, aucune autorisation ne sera accordée lorsque l'un des parents, présent au foyer, peut assurer la garde de l'enfant.

Sont seuls considérés comme ayant été hospitalisés les enfants pour lesquels une prise en charge sécurité sociale a été délivrée au titre de l'hospitalisation, que celle-ci ait été effectuée en milieu hospitalier ou à domicile.

7.6.9.1. Enfant âgé de moins de 12 ans.

Il sera accordé une autorisation d'absence payée de 5 jours ouvrés ou d'une durée équivalente fractionnée, exprimée en nombre d'heures calculées au prorata de l'horaire hebdomadaire pratiqué par le salarié, quel que soit le nombre d'enfants vivant au foyer, par année civile, pour veiller un jeune enfant à charge, âgé de moins de 12 ans, hospitalisé ou le soigner pendant sa convalescence après hospitalisation.

7.6.9.2. Enfant âgé de moins de 16 ans.

Il sera accordé une autorisation d'absence non rémunérée dans la limite de 5 jours ouvrés ou d'une durée équivalente fractionnée, exprimée en nombre d'heures calculées au prorata de l'horaire hebdomadaire pratiqué par le salarié, quel que soit le nombre d'enfants âgés de moins de 16 ans révolus à charge de la famille, pour soigner un enfant malade ou pendant sa convalescence après hospitalisation.

Le salarié aura la faculté de récupérer ces jours d'absence, sauf impossibilité liée à l'organisation du travail, dans des conditions à définir par chaque entreprise.

7.6.9.3. Pour l'application des points 7.6.9.1 et 7.6.9.2 ci-dessus, l'attention des salariés doit être attirée sur le fait que les absences autorisées ont aussi pour but de leur permettre de visiter leur enfant hospitalisé (lorsque les visites autorisées se situent pendant l'horaire de travail) et de rechercher une solution à la garde de leur enfant malade ; de ce fait, elles devront, de préférence, être sollicitées d'une manière fractionnée.

Absences diverses

Article 7.7

En vigueur étendu

7.7.1. Les absences dues à un cas fortuit et grave, dûment constaté et porté par écrit et dans un délai de 48 heures, sauf cas de force majeure, à la connaissance de l'employeur, tel qu'incendie au domicile, accident ou maladie grave du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant (hors congé de soutien familial défini aux articles L. 3142-22 à L. 3142-31 du code du travail), n'entraînent pas une rupture de contrat de travail.

Afin de limiter les conséquences de ces absences inopinées sur l'organisation du travail, le salarié doit, en outre, prévenir ou faire prévenir l'employeur de son absence dans les délais les plus brefs suivant la survenance de l'événement, et cela par tout moyen approprié.

7.7.2. L'absence nécessaire pour subir les épreuves du permis de conduire ne donnera pas lieu à réduction de salaire, sur présentation de la convocation officielle, dans la limite de deux tentatives, pour chacune des épreuves - théorique (code) et pratique (conduite) - et catégories de permis A et B.

Titre VIII : Hygiène, santé et sécurité au travail

Préambule

Article

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu en application de l'accord interprofessionnel du 13 septembre 2000 sur la santé au travail et la prévention des risques professionnels dans le respect des dispositions légales et réglementaires.

Il est souligné que la préservation et l'amélioration de la santé au travail sont une priorité pour les employeurs et les salariés, et que leur action conjointe est nécessaire pour améliorer le fonctionnement du dispositif de prévention des risques professionnels.

Tout en rappelant que la protection de la santé au travail relève de la responsabilité de l'employeur et doit être prise en compte dans l'organisation de l'entreprise, quelle que soit sa taille, et que les salariés sont, de leur côté, acteurs de leur propre sécurité et de celle de leurs collègues de travail, les organisations signataires soulignent qu'en vue de mettre en oeuvre cette priorité, elles partagent les 3 valeurs suivantes :

- le respect de la personne : cette première valeur signifie que chacun (chef d'entreprise, membres de l'encadrement, employé et ouvrier) doit s'investir dans la démarche prévention ;
- la transparence : cette seconde valeur affirme que l'adhésion à la mise en oeuvre d'un système de management constitue une condition clé de sa réussite et que les méthodes utilisées doivent être compatibles avec " une éthique du changement respectant la personne " (clarté de l'objectif visé, engagement et exemplarité, prise en compte des situations de travail, communication sur la santé et la sécurité au travail ..) ;
- le dialogue social : cette troisième valeur implique d'associer les salariés et leurs instances représentatives à la politique de prévention arrêtée et à sa mise en oeuvre.

Les partenaires sociaux participent activement aux travaux des différentes structures de prévention [comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), comité technique national (CTN), comité technique régional (CTR), institut national de recherche et de sécurité (INRS)...] et recourent aux organismes compétents (direction des risques professionnels de la caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés, des caisses régionale d'assurance maladie, association nationale des conditions de travail, services de santé au travail interentreprises, ergonomes ...) chaque fois que nécessaire afin d'améliorer la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Identifier et prévenir les risques professionnels dans les entreprises

Article 8.1

En vigueur étendu

L'identification et l'évaluation a priori des risques doivent être réalisées de manière pragmatique, afin de garantir la prévention effective des risques et le suivi de la santé au travail de tous les salariés. Compte tenu de la diversité des activités relevant de la présente convention - commerce de détail et de gros -, de la taille des entreprises ou des établissements - de la très grande à la petite unité -, les réponses préventives aux risques professionnels ne peuvent être standardisées. Les partenaires sociaux participeront activement aux observatoires régionaux de santé au travail et s'attacheront à aider les plus petites entreprises dans leur approche préventive ; ces dernières, en travaillant en partenariat avec les organismes locaux de prévention, seront mieux à même d'assurer leur responsabilité dans le domaine de la santé au travail.

Article 8.1.1. Evaluation des risques

Elle a pour objet d'appréhender l'ensemble des risques identifiables dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement, pour la santé et la sécurité dans tous les aspects liés au travail.

Les représentants des salariés sont obligatoirement et préalablement consultés par l'employeur sur la démarche d'évaluation a priori des risques et sur les décisions qui en découlent.

Conformément aux articles L. 4121-1 à L. 4121-4 du code du travail, l'évaluation porte sur le choix des procédés de fabrication, les équipements de travail, l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et la définition des postes de travail.

Les résultats de l'évaluation doivent être transcrits dans un document unique avec, au minimum, mise à jour annuelle, ainsi que lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail ou lorsqu'une information supplémentaire concernant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie.

L'évaluation des risques conduit à l'adoption d'un plan annuel de prévention en vue de maîtriser les risques et de mettre en oeuvre les actions de prévention adaptées.

Article 8.1.2. Actions de prévention et de suivi

Chaque entreprise définit annuellement un plan d'action du document unique d'évaluation des risques identifiés.

Ce plan fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir, afin de satisfaire notamment aux prescriptions des articles L. 4121-1 à L. 4121-4, L. 4221-1, L. 4111-6, L. 4141-1 à L. 4141-3 et L. 4142-1 à L. 4142-4 du code du travail ; il précise, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût.

Article 8.1.3. Accueil, formation des salariés

Tout nouveau salarié doit recevoir une information et une formation pratiques adaptées à la prévention des risques professionnels.

Les entreprises veilleront à respecter les obligations particulières de formation à la sécurité prévue pour les salariés d'entreprises extérieures (intérimaires, animateurs de vente) ou sous contrat à durée déterminée devant occuper des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité.

La participation de chacun à la prévention des risques professionnels et des incendies est un devoir, non seulement pour assurer sa propre sécurité, mais aussi celle du public qui fréquente les établissements.

De ce fait, les employeurs doivent veiller à la stricte application des dispositions relatives à la sécurité sur les lieux de travail, en informant et en formant le personnel (affichage des consignes de sécurité, de la consigne

en cas d'incendie et du plan d'évacuation établi, organisation des exercices d'évacuation en rapport avec ce plan ..).

De leur côté, les salariés doivent respecter les consignes prises, participer aux exercices d'évacuation du personnel et de la clientèle en cas d'incendie, et utiliser correctement les moyens de sécurité mis à leur disposition.

Article 8.1.4. Choix des nouveaux matériels

Les nouveaux matériels doivent être certifiés conformes aux normes européennes et choisis en considération du niveau de sécurité qu'ils présentent et de leur conception ergonomique.

Article 8.1.5. Equipements de protection individuelle

Les employeurs doivent mettre à la disposition des salariés exposés à certains risques (bruit, manutention, travail de la viande, au froid négatif) des protections individuelles qui seront choisies en fonction de leur efficacité et de leur praticité. Le personnel est tenu d'utiliser ces équipements.

Article 8.1.6. Hygiène générale. - Restauration

8.1.6.1. Les chefs d'établissements mettront à la disposition de leur personnel les moyens d'assurer la propreté individuelle, prévus par les textes légaux et réglementaires, c'est-à-dire :

- postes d'eau potable ;
- w-c ;
- lavabos avec eau courante ;
- vestiaires ;
- armoires individuelles fermant à clef.

Dans les établissements occupant un personnel mixte, des installations nettement séparées seront prévues pour le personnel masculin et le personnel féminin.

8.1.6.2. Dans toute la mesure du possible, il est également recommandé de mettre à la disposition du personnel des installations de douches. Si les mêmes douches sont utilisées par les hommes et les femmes, des dispositions seront prises pour qu'elles soient utilisées à des heures différentes pour chaque catégorie.

8.1.6.3. Des sièges seront mis à la disposition des travailleurs à leur poste de travail dans tous les cas où la nature du travail sera compatible avec la station assise continue ou intermittente.

8.1.6.4. Il sera mis à la disposition du personnel, pour qu'il puisse y prendre ses repas, un local clair, aéré et chauffé, muni d'appareils permettant de réfrigérer les aliments et de les réchauffer, et de produire l'eau chaude nécessaire au nettoyage de la vaisselle.

Toutefois, le local n'est obligatoire que dans les établissements où le nombre des salariés désirant prendre habituellement leur repas sur les lieux du travail est au moins égal à 25.

Dans les autres établissements en fonction de leurs horaires d'ouverture, il est préconisé la mise à disposition des salariés des appareils nécessaires à la réfrigération des aliments et, le cas échéant, à leur réchauffement.

Article 8.1.7. Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

La mission du CHSCT est fixée par les articles L. 4612-1 à L. 4612-7 du code du travail.

Schématiquement, cette mission du CHSCT ou des délégués du personnel, en cas d'absence de CHSCT, est de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés, à l'amélioration des conditions de travail, et de veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises dans ces domaines.

Article 8.1.7.1. L'institution de comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est obligatoire dans tous les établissements occupant habituellement au moins 50 salariés.

Afin de permettre aux organisations syndicales de participer plus étroitement aux actions de prévention, chacune d'entre elles aura la faculté, dans les établissements occupant plus de 300 salariés, de désigner parmi le personnel de l'établissement concerné un représentant qui, s'ajoutant aux personnes désignées à l'article R. 4614-2 du code du travail, assistera avec voix consultative aux réunions du CHSCT.

Il en sera de même - lorsque, en application de l'article L. 4613-4 du code du travail, plusieurs CHSCT auront été institués au sein d'un même établissement - pour chaque partie d'établissement correspondant à un CHSCT et occupant plus de 300 salariés.

En outre, il est rappelé que le comité d'entreprise coopère avec la direction à l'amélioration des conditions d'emploi et de travail, ainsi que des conditions de vie du personnel au sein de l'entreprise ; il est obligatoirement saisi, pour avis, des règlements qui s'y rapportent.

8.1.7.2. Tous les représentants du personnel au CHSCT bénéficient d'une formation, quel que soit l'effectif de l'établissement, dès leur première désignation. Cette formation est renouvelée lorsque ces derniers ont exercé leur mandat pendant 4 ans, consécutifs ou non :

- la formation des représentants du personnel aux CHSCT dans les établissements de plus de 300 salariés est prévue par la réglementation en vigueur ;

- dans les établissements de moins de 300 salariés, les représentants du personnel aux CHSCT bénéficient d'un stage de formation nécessaire à l'exercice de leur mission.

La formation doit répondre aux objectifs fixés à l'article R. 4614-21 du code du travail ; elle peut être assurée, soit par un organisme habilité, en application des articles L. 2325-44, L. 3142-7 et R. 2325-8 du code du travail, soit par l'entreprise ; dans ce dernier cas, son programme et les moyens pédagogiques utilisés doivent avoir été soumis, pour avis, au comité d'entreprise ou d'établissement.

Si l'entreprise ne dispose pas de comité, la formation sera effectuée par un organisme habilité.

Le stage est d'une durée maximum de 5 jours ouvrables ; il est effectué en 2 fois, à moins que l'employeur et le bénéficiaire ne décident, d'un commun accord, qu'il soit effectué en une seule fois.

Lorsque la formation a lieu dans un organisme habilité, les absences sont imputées, par priorité, sur les contingents prévus au titre du congé de formation économique, sociale et syndicale.

Le temps consacré à la formation des représentants du personnel au CHSCT est pris sur le temps de travail et rémunéré, comme tel, par l'employeur. Les dépenses correspondant à la rémunération des intéressés dans les établissements de moins de 300 salariés sont déductibles, dans la limite de 0,08 % des salaires payés pendant l'année en cours, du montant de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue prévu à l'article L. 6331-1 du code du travail.

Le représentant du personnel au CHSCT, qui veut se prévaloir de son droit à un congé de formation, doit en formuler la demande dans les conditions prévues à l'article R. 4614-30 du code du travail.

8.1.7.3. Dans les établissements dont l'effectif est compris entre 11 et 50 salariés, les délégués du personnel ont comme prérogative de s'occuper des activités de prévention des risques professionnels. A défaut, l'employeur désignera un salarié dûment formé pour s'occuper de ces activités.

(1) Dispositions étendues sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 4121-1 à L. 4121-4 du code du travail qui stipulent que l'évaluation des risques porte aussi sur les substances ou préparations chimiques.

(Arrêté du 16 mars 2011, art. 1er)

Rôle de la branche

Article 8.2

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n° 3 du 10 avril 2003 BO conventions collectives 2003-23 étendu par arrêté du 3 décembre 2004 JORF 16 décembre 2004.

Article 8.2.1. Commission paritaire nationale de santé et de sécurité au travail

Les organismes signataires décident de se réunir au moins 2 fois par an en formation de commission paritaire nationale de santé et de sécurité au travail pour traiter exclusivement des questions relevant des attributions ci-dessous définies. Pour la mise en œuvre de ces attributions, la commission peut constituer des groupes de travail.

8.2.1.1. Attributions.

La commission paritaire nationale de santé et de sécurité au travail a les missions suivantes :

- préconiser des actions concrètes au niveau de la branche sur la base, en particulier, de l'examen des statistiques d'accidents du travail et maladies professionnelles, fournies par la caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAM-TS), de celui des risques auxquels sont exposés les salariés, et des études sur les risques nouveaux ou émergents.

A partir de la base des travaux, elle pourra :

- faire réaliser des études relatives à l'hygiène et à la sécurité des salariés ;
- établir un modèle indicatif de tableau de bord de suivi des accidents du travail et des maladies professionnelles ;
- conduire une politique active de communication vis-à-vis des employeurs et des salariés ;
- concevoir tout document d'information, relatif à la sécurité et à la santé au travail ;
- mener une réflexion sur l'organisation, les procédures, la formation générale et spécifique à certaines fonctions des nouveaux embauchés ; concevoir un module de formation minimale ;
- procéder à la diffusion de bonnes pratiques mises en œuvre pour la réalisation du programme triennal de prévention ;

- aider les plus petites entreprises à mener une politique active de prévention ;
- préparer la convention nationale d'objectifs, susceptible d'être conclue par la branche avec la CNAM ;
- suivre l'application du présent accord ;
- suivre et mettre en œuvre le programme triennal de prévention tel que défini à l'article 8.2.2 ci-dessous ; établir un bilan annuel de réalisation ;
- définir les programmes triennaux ultérieurs.

La commission paritaire nationale de santé et de sécurité au travail travaille en liaison avec la CPNE, à qui elle peut déléguer la réalisation de travaux qu'elle a décidé de mener (1).

Les entreprises développeront également les actions de nature à sensibiliser les salariés aux risques de santé (mentale, physique) que génèrent l'alcoolisme, le tabagisme, la toxicomanie...

Elles participeront à l'objectif national de diminution du risque routier lié :

- aux trajets domicile-travail ;
- aux parcours sur route, nécessités par l'activité de certains salariés.

Le risque sera évalué au niveau de l'entreprise ou de l'établissement et fera partie du plan d'action annuel (application des articles 8.1.1 et 8.1.2 ci-dessus).

Elles relayeront, dans ce domaine, les actions initiées par la CNAM et les pouvoirs publics.

A partir des statistiques accidents du travail et maladies professionnelles établies par la CNAM, les priorités de la branche pour les 3 années à venir (2004 à 2006) sont :

1° La réduction des accidents du travail résultant :

- a) Des manutentions manuelles ;
- b) Des chutes et glissades de plain-pied ;
- c) de l'utilisation des outils à main (couteaux, cutters en particulier).

2° La réduction des maladies professionnelles du tableau 57 : affections péri-articulaires.

Ces actions prioritaires seront inscrites dans le programme de prévention du CTN " D " (comité technique national des services, commerces et industries de l'alimentation), qui pourra définir les actions adaptées à l'atteinte des objectifs fixés.

Les partenaires sociaux examineront, avant la fin de l'année 2003, l'opportunité de négocier une convention nationale d'objectifs, permettant aux entreprises de moins de 300 salariés de bénéficier d'aides destinées à améliorer leurs locaux et équipements, en vue de contribuer à l'amélioration des conditions de travail, et donc de la diminution des risques.

En cas d'apparition de risques nouveaux, une négociation complémentaire pourra intervenir avant l'expiration du délai de 3 ans.

(1) Un guide méthodologique "sécurité-sûreté des salariés" réalisé au sein de la CPNE est en cours de diffusion.

Service de santé au travail

Article 8.3

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n° 14 du 31 janvier 2006 art. 8 en vigueur le 1er avril 2006 BO conventions collectives 2006-14 étendu par arrêté du 5 avril 2007 JORF 20 avril 2007.

(1) La mise en œuvre d'une véritable pluridisciplinarité permettra aux médecins du travail de s'enrichir des compétences de spécialistes non médicaux présents, notamment dans les CRAM, ANACT, ARACTS, INRS ... Elle garantit un renforcement de la prévention primaire, et donc une meilleure maîtrise des risques professionnels, justifiant l'adaptation du système de surveillance médicale.

Dans le cadre de la pluridisciplinarité, le service interentreprises de service de santé au travail pourra s'adjoindre les compétences médicales et non médicales nécessaires, en fonction des besoins, des risques, et l'état de santé des salariés :

- les représentants des salariés seront obligatoirement et préalablement consultés par l'employeur sur la mission ou le contrat passé avec le service de santé au travail interentreprises pour le compte de l'entreprise ;
- le médecin du travail assurera, pour tous les salariés de l'entreprise (en CDI, CDD, contrat d'apprentissage ..), les visites d'embauche, de reprise et de préreprise après un accident, une maladie, ou un congé maternité. Ses missions seront prioritairement recentrées sur une action en milieu de travail, dont l'importance devra être réaffirmée dans le contrat qui lie l'entreprise au service de santé au travail. Cela se traduira par la tenue d'une fiche d'entreprise systématique, qui sera actualisée en tant que de besoin ;
- pour tous les salariés dont l'activité (voir tableau ci-après) ou l'état (les travailleurs handicapés, les femmes enceintes, les jeunes de moins de 18 ans) justifie une surveillance médicale spéciale, le médecin du travail assurera un suivi régulier ;
- pour les salariés dont l'activité présente des risques spécifiques, les visites périodiques ont une périodicité de 12 mois. Pour les salariés dont l'activité ne présente pas de risques spécifiques, les visites périodiques ont une périodicité de 24 mois. Ces dispositions s'inscrivent dans le développement de l'action en milieu de travail et de l'évolution de la visite médicale vers un entretien médico-professionnel. Les visites pourront être confiées, par le service de santé au travail, à un médecin en exercice dûment habilité et formé pour assurer le suivi régulier de ces salariés et agissant en liaison avec le médecin du travail, selon les conditions arrêtées au plan interprofessionnel ; (2)
- tout salarié pourra demander à voir le médecin du travail. De même, l'employeur pourra également signaler ses observations et, le cas échéant, demander un examen médical lorsque cela lui paraît nécessaire ou en cas d'affectation à un poste particulier. Dans cette hypothèse, le médecin du travail prendra les décisions qu'il juge nécessaires et procédera à l'examen du salarié.

Le tableau ci-dessous récapitule les principales fonctions exposées à des risques spécifiques identifiés dans la branche, ainsi que la périodicité des visites médicales dont elles relèvent (les salariés dont les fonctions ne sont pas reprises dans ce tableau sont soumis, en principe, à une visite médicale bisannuelle).

Santé au travail et prévention des risques professionnels

RISQUES SPECIFIQUES Travaux effectués (a)	EXEMPLES de fonctions concernées	PERIODICITE des visites médicales	
		Surveillance médicale spéciale	1 an
1. Travaux en chambre frigorifiques 1.1. Froid-négatif. En permanence (salarié)	Préparateur de commandes. Conducteur d'engin/cariste. Préparateur de	x x	x x x

affecté) 1.2. Froid positif entre 0° et inférieur ou égal à 4°	commandes. Employé de conditionnement. Technicien de maintenance.		
2. Travaux sur terminal à écran 2.1. En permanence (salarie affecté) (saisie, production) 2.2. Selon la durée d'utilisation du matériel et le poste de travail (environnement, luminosité) 3. Travaux exposés au bruit supérieur ou égal à 85 dB Exposition permanente 4. Travaux de nuit Tout travailler de nuit 5. Produit chimiques Salarie exposé de façon habituelle à des émanations, ou manipulant de tels produits 6. Agents biologiques pathogènes Salarie chargé d'élaborer les préparations alimentaires destinées à d'autres salariés 7. Manutention manuelle Après évaluation des risques, selon la méthode d'analyse des manutentions manuelles INRS ed. 776 Normes AFNOR 8. Gestes répétitifs Gestes imposés par le poste, cadence, duré (salarie affecté) Spécialisation : désossage	Employé de saisie Télévendeur Technicien de maintenance Employé de conditionnement Tout travailler de nuit Réceptionnaire, chauffeur Préparateur Pompiste Technicien de maintenance Restauration d'entreprise Certains : - réceptionnaires - employés commerciaux - livreurs. Hôte, hôtesse de caisse Préparateur de commandes Boucher	x Selon l'appréciation du médecin du travail. x x x x x x x x x x x x x x	x x x

(a) Ne sont pris en compte que les risques susceptibles d'être encourus par les salariés. Ceux susceptibles d'affecter la santé des consommateurs du fait, en particulier, de la manipulation par les salariés des produits alimentaires font l'objet, en vue de les prévenir, de réglementations particulières.

N.B. - Ces éléments pourront être revus et redéfinis ultérieurement par la commission paritaire nationale de santé et de sécurité au travail. (1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 231-65-I du code du travail, duquel il résulte que les travailleurs susceptibles d'être exposés à des agents biologiques pathogènes bénéficient d'une surveillance médicale spéciale (arrêté du 5 avril 2007, art. 1er). (2) Phrase exclue de l'extension comme contrevenant aux articles L. 241-6 et R. 241-29 du code du travail (arrêté du 3 décembre 2004, art. 1er).

Titre IX : Commission paritaire nationale de l'emploi (Accord du 6 février 1995 portant création de la commission paritaire nationale de l'emploi)

Création

Article 9.1

En vigueur étendu

Les organisations signataires ont institué par accord du 9 juillet 1971 une commission paritaire nationale de l'emploi dans le cadre des dispositions du titre Ier de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 modifié relatif à la sécurité de l'emploi, et des dispositions prévues par l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié relatif à la formation et au perfectionnement professionnel.

Les dispositions qui suivent précisent les conditions de fonctionnement de la commission paritaire nationale de l'emploi.

Composition

Article 9.2

En vigueur étendu

Cette commission est composée de la façon suivante :

- un collège salariés comprenant 2 représentants salariés de chacune des organisations syndicales représentatives, lesquels pourront se faire accompagner du représentant de leur organisation syndicale ;
- un collège employeurs comprenant un même nombre total de représentants des organisations d'employeurs signataires.
- la commission est présidée alternativement par chaque collège pendant une durée de 2 ans. Le président et, le cas échéant, le vice-président de la commission sont nommés par chaque collège selon les modalités qu'il arrête en son sein.

Rôle et missions

Article 9.3

En vigueur étendu

La commission paritaire nationale de l'emploi est au plan national l'instance d'information réciproque, d'études et de concertation dans le domaine de la formation professionnelle et de l'emploi.

A ce titre, elle exerce les missions suivantes :

9.3.1. Dans le domaine de l'emploi

Elle permet l'information réciproque des partenaires sociaux sur la situation de l'emploi dans le ressort professionnel et territorial.

Elle étudie la situation de l'emploi, des qualifications et leur évolution prévisible. A cet effet, un rapport sera établi annuellement sur la situation de l'emploi et son évolution.

Elle réalise ou fait réaliser une recherche sur l'incidence notamment de l'introduction des nouvelles technologies, leurs conséquences sur l'emploi, sur l'évolution des métiers, y compris avec l'aide de fonds publics. Elle procède périodiquement à l'actualisation d'une telle recherche.

9.3.2. Dans le domaine de la formation

Elle assure le suivi et l'application de l'accord sur la formation professionnelle conclu au niveau de la branche et exerce les attributions qui lui sont conférées par ledit accord, notamment :

- certificats de qualification professionnelle et autres certifications de branche : mise à jour, création et communication ;
- promotion des différents dispositifs de formation ;
- suivi des contrats de formation en alternance ;
- suivi des travaux des différentes commissions professionnelles consultatives des institutions certificatrices ;
- pilotage et suivi des travaux de l'observatoire ;
- définition des forfaits horaires et autres conditions de prise en charge, notamment des contrats et périodes de professionnalisation, et du compte personnel de formation, en lien et sur proposition et recommandations de la SPP ;
- suivi, en lien avec la SPP de la branche, des engagements financiers de l'OPCA liés aux enveloppes mutualisées (professionnalisation, plan de formation des entreprises de moins de 300 salariés et compte personnel de formation) ;
- élaboration et mise à jour de la liste des certifications éligibles au compte personnel de formation pour les salariés de la branche.

Au minimum une fois par an, la CPNE informe la commission paritaire des actions et travaux menés.

Elle favorise tout ce qui peut rapprocher le monde de l'éducation de celui des entreprises. A cette fin, elle pourra définir des formations à divers niveaux, adaptées aux besoins de la profession, et formuler toutes suggestions utiles aux institutions publiques et privées compétentes (commissions nationales professionnelles consultatives de l'éducation nationale, AFPA, etc.).

Elle promeut par tous les moyens appropriés (document d'information sur les textes régissant la formation, modèle d'attestation de stage, livret du stagiaire, guides du maître d'apprentissage ..) la formation dans les entreprises de la profession.

Elle formule toutes observations et propositions utiles, notamment à travers l'élaboration de cahiers des charges sur les critères de qualité et d'efficacité des actions de formation susceptibles d'être proposées aux jeunes dans le cadre d'un contrat de professionnalisation.

Elle examine les moyens nécessaires à un bon exercice de la mission des tuteurs.

Un bilan sur les contrats d'insertion en alternance est effectué annuellement.

Réunions

Article 9.4

En vigueur étendu

La commission paritaire nationale de l'emploi se réunit au moins 3 fois par an en séance plénière. Dans l'intervalle, elle pourra mettre en place des groupes de travail chargés de préparer ses délibérations.

Les charges de secrétariat sont assurées par la délégation des employeurs.

Les représentants des organisations syndicales de salariés faisant partie du personnel des entreprises sont indemnisés dans les conditions prévues à l'article 1.5 du titre Ier.

Décentralisation

Article 9.5

En vigueur étendu

Des commissions paritaires de l'emploi pourront être constituées à la demande des organisations syndicales de salariés et d'employeurs dans les régions où la densité de la profession le rendrait possible et souhaitable.

Ces commissions régionales pourront se constituer soit dans le cadre professionnel des conventions collectives visé à l'article 9.1 du présent accord, soit dans le cadre interprofessionnel. En cas de constitution de ces commissions régionales dans le cadre professionnel, leur composition, leur rôle et leurs conditions de fonctionnement seront les mêmes que ceux fixés aux articles 9.2, 9.3 et 9.4 du présent accord pour la commission paritaire nationale de l'emploi.

Titre X : Emploi

Préambule

Article

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord tiennent à marquer l'importance fondamentale qu'elles attachent à une politique dynamique et de sécurité de l'emploi qu'impose une économie en mouvement.

La situation de l'emploi au plan quantitatif et qualitatif risque d'être influencée par l'interpénétration des évolutions entre branches d'activité, le rythme d'introduction des nouvelles technologies, la concurrence interne et externe accrue auxquels s'ajoutent les problèmes conjoncturels.

Les entreprises qui ne peuvent éviter des licenciements pour motif économique doivent rechercher toutes solutions permettant un reclassement interne ou externe qui sera d'autant plus facilité qu'il aura été précédé d'actions de formation appropriées. Cela implique la mise en place d'une gestion prévisionnelle des effectifs.

Les entreprises qui procèdent à des opérations de fusion, concentration, restructuration doivent intégrer dans leurs études préliminaires les incidences prévisibles sur l'emploi et rechercher, dès ce stade, les solutions permettant de parer aux éventuels licenciements. A cet égard, des efforts de formation facilitant les mutations nécessaires seront réalisés.

Les dispositions qui suivent fixent les lignes à respecter par les entreprises ne pouvant éviter une réduction de leurs effectifs.

Information des représentants du personnel

Article 10.1

En vigueur étendu

L'emploi des jeunes travailleurs et apprentis de l'un ou l'autre sexe, âgés de moins de 18 ans, est réglementé par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Il est précisé que la législation prévoit notamment les limites suivantes (pour les jeunes âgés de 16 à moins de 18 ans) :

10.1.1. Ces jeunes travailleurs et apprentis ne peuvent être employés à un travail effectif de plus de 8 heures par jour et de 35 heures par semaine ; toutefois, à titre exceptionnel, des dérogations peuvent être accordées, dans la limite de 5 heures par semaine, par l'inspecteur du travail, après avis conforme du médecin du travail de l'établissement.

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

10.1.3. Lorsque le temps de travail quotidien est supérieur à 4 heures et demie, les jeunes de moins de 18 ans doivent bénéficier d'un temps de pause d'au moins 30 minutes consécutives.

10.1.4. Tout travail entre 21 heures et 6 heures est interdit ; toutefois, à titre exceptionnel, des dérogations peuvent être accordées par l'inspecteur du travail, à l'exception du travail concernant la tranche horaire de minuit à 4 heures.

En outre, en cas d'urgence, d'extrême urgence et si les travailleurs adultes ne peuvent pas être disponibles, il peut être dérogé sur simple préavis à cette interdiction en ce qui concerne les jeunes travailleurs âgés de 16 à 18 ans, en vue de prévenir les accidents imminents ou de réparer les incidents survenus. Une période équivalente de repos compensateur doit leur être accordée dans un délai de 3 semaines.

10.1.5. La durée minimale du repos de nuit des jeunes travailleurs ne peut être inférieure à 12 heures consécutives ; dans le cas des dérogations prévues au point 10.1.4 ci-dessus, un repos continu de 12 heures doit être assuré.

10.1.6. Les jeunes hommes et les jeunes filles âgés de 16 à 25 ans assujettis à un appel de préparation à la défense nationale d'une durée de 1 journée bénéficient, dans le but exclusif d'y participer, d'une autorisation exceptionnelle d'absence de 1 jour sans perte de salaire.

10.1.7. La rémunération minimale des jeunes travailleurs de moins de 18 ans pendant leur période d'essai est établie en appliquant au salaire minimum de l'adulte de la même catégorie professionnelle les abattements suivants :

- de 16 à 17 ans : 20 % ;

- de 17 à 18 ans : 10 %.

Ces abattements sont supprimés pour les jeunes ayant satisfait à leur période d'essai.

Un jeune travailleur effectuant son travail dans les mêmes conditions qu'un adulte et avec une égale efficacité devra percevoir le salaire de l'adulte.

Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à un congé de 30 jours ouvrables dans les conditions fixées au 2^e alinéa de l'article L. 3164-9 du code du travail.

Emploi des jeunes travailleurs

Article 10.1

En vigueur étendu

L'emploi des jeunes travailleurs et apprentis de l'un ou l'autre sexe, âgés de moins de 18 ans, est réglementé par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Il est précisé que la législation prévoit notamment les limites suivantes (pour les jeunes âgés de 16 à moins de 18 ans) :

10.1.1. Ces jeunes travailleurs et apprentis ne peuvent être employés à un travail effectif de plus de 8 heures par jour et de 35 heures par semaine ; toutefois, à titre exceptionnel, des dérogations peuvent être accordées, dans la limite de 5 heures par semaine, par l'inspecteur du travail, après avis conforme du médecin du travail de l'établissement.

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

10.1.3. Lorsque le temps de travail quotidien est supérieur à 4 heures et demie, les jeunes de moins de 18 ans doivent bénéficier d'un temps de pause d'au moins 30 minutes consécutives.

10.1.4. Tout travail entre 21 heures et 6 heures est interdit ; toutefois, à titre exceptionnel, des dérogations peuvent être accordées par l'inspecteur du travail, à l'exception du travail concernant la tranche horaire de minuit à 4 heures.

En outre, en cas d'urgence, d'extrême urgence et si les travailleurs adultes ne peuvent pas être disponibles, il peut être dérogé sur simple préavis à cette interdiction en ce qui concerne les jeunes travailleurs âgés de 16 à 18 ans, en vue de prévenir les accidents imminents ou de réparer les incidents survenus. Une période équivalente de repos compensateur doit leur être accordée dans un délai de 3 semaines.

10.1.5. La durée minimale du repos de nuit des jeunes travailleurs ne peut être inférieure à 12 heures consécutives ; dans le cas des dérogations prévues au point 10.1.4 ci-dessus, un repos continu de 12 heures doit être assuré.

10.1.6. Les jeunes hommes et les jeunes filles âgés de 16 à 25 ans assujettis à un appel de préparation à la défense nationale d'une durée de 1 journée bénéficient, dans le but exclusif d'y participer, d'une autorisation exceptionnelle d'absence de 1 jour sans perte de salaire.

10.1.7. La rémunération minimale des jeunes travailleurs de moins de 18 ans pendant leur période d'essai est établie en appliquant au salaire minimum de l'adulte de la même catégorie professionnelle les abattements suivants :

- de 16 à 17 ans : 20 % ;
- de 17 à 18 ans : 10 %.

Ces abattements sont supprimés pour les jeunes ayant satisfait à leur période d'essai.

Un jeune travailleur effectuant son travail dans les mêmes conditions qu'un adulte et avec une égale efficacité devra percevoir le salaire de l'adulte.

Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à un congé de 30 jours ouvrables dans les conditions fixées au 2^e alinéa de l'article L. 3164-9 du code du travail.

Dispositions sociales.

Article 10.2

En vigueur étendu

PREAMBULE

Conformément à la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009, l'employeur ne peut désormais recourir librement à la mise à la retraite que lorsque le salarié atteint l'âge de 70 ans.

Les présentes dispositions s'inscrivent dans cette perspective.

Le développement de la grande distribution est récent : ouverture du premier hypermarché en 1963 ; forte croissance de ce type de points de vente dans les années 1970-1980. Conséquence évidente sur la pyramide des âges : la part des salariés de la branche qui a plus de 50 ans est seulement de 4 % (rapport de branche 2009 sur les données 2008). Ce sont d'ailleurs les activités les plus récentes qui ont la proportion la plus faible des plus de 50 ans (1 % seulement pour les maxi-discompteurs).

Pour les entreprises du secteur du commerce de détail et de gros à dominante alimentaire, la gestion des seniors n'est donc pas une question d'actualité, mais d'avenir. Il convient de donner aux salariés de plus de 50 ans des perspectives (une seconde carrière) et la possibilité de valoriser leur expérience. Cette classe d'âge nécessite une attention particulière pour plusieurs raisons :

- les salariés qui en font partie ont constaté que leurs aînés ont souvent bénéficié de départs anticipés ou d'une réduction d'activité à l'occasion d'accords de pré-retraites progressives et certains d'entre eux ont espéré partir avant 60 ans ;
- ils ont eu un début d'activité plus tardif que leurs aînés. Les plus âgés ont commencé à travailler entre 1973 et 1983 à des périodes de forte progression du chômage et ont suivi des études plus longues. Rares sont donc ceux qui ont commencé à travailler à 15 ou 16 ans (contrairement à ceux qui partent actuellement à la retraite). De ce fait, il n'est pas évident que dans 10 ans ces personnes auront acquis à 60 ans, le nombre de trimestres suffisants ;
- les progressions de carrière sont plus faibles à partir de 50 ans (la dynamique sociale construite en partie sur les possibilités de promotion ne fonctionne plus de la même manière à partir de cet âge) ;
- les formations offertes ne sont pas adaptées à des personnes qui maîtrisent leur métier, les plans de formation étant trop souvent axés sur l'acquisition des connaissances professionnelles (formation de prise de poste et perfectionnement).

Il est, par conséquent, important de mettre en place des mesures pour accompagner la gestion des carrières des seniors. Il n'existe pas de solution unique applicable à toutes les situations, mais il convient de développer de nombreuses pistes dans le domaine des ressources humaines et de la gestion sociale.

Les parties signataires soulignent :

d'une part, qu'il est devenu essentiel pour les entreprises du secteur :

- de conserver plus longtemps l'expérience acquise par leurs collaborateurs de plus de 50 ans, et de permettre, par le dialogue et le respect de chacun, une meilleure coexistence entre les générations en activité ;
- d'assurer le maintien et le développement des compétences, ainsi que l'intérêt des missions confiées aux collaborateurs de plus de 50 ans ;
- de leur assurer des perspectives professionnelles dans le cadre d'une gestion prévisionnelle des ressources humaines ;

d'autre part, il convient de tenir compte des carrières des salariés qui ont débuté très jeunes (14, 15 ou 16 ans) et qui totalisent plus de 40 ans de cotisations ;

enfin, prennent acte de la possibilité pour certains salariés d'être éligibles à un dispositif CATS, mais constatent qu'il n'est pas possible d'envisager un accord sur ce point tant que les critères de pénibilité n'auront pas été définis.

Elles rappellent que la mise en place d'un tel dispositif avec l'aide de l'Etat implique que les entreprises concernées prévoient des dispositions relatives à la gestion prévisionnelle de l'emploi, au développement des compétences de leurs salariés et à leur adaptation à l'évolution de leur emploi.

D'une manière générale, et pour l'ensemble du déroulement de la vie professionnelle, les parties signataires entendent réaffirmer que l'âge des collaborateurs ne peut en aucune manière constituer un facteur de discrimination.

10.2.1. Développement professionnel

Les salariés de plus de 45 ans doivent, jusqu'à la date de leur départ à la retraite, bénéficier des moyens mis en oeuvre par les entreprises aussi bien dans le domaine de la formation professionnelle que dans celui de l'évolution des carrières.

Pour permettre d'atteindre cet objectif, les dispositions suivantes seront mises en place :

10.2.1.1. Evolution de carrière.

Les compétences et les qualifications d'un salarié doivent être valorisées indépendamment de son âge.

Les entreprises, à travers leur politique de ressources humaines, poursuivent l'objectif d'assurer l'employabilité de l'ensemble des salariés. La mobilité professionnelle - interne ou externe - et la formation professionnelle concourent à la réalisation de cet objectif. Les changements professionnels peuvent être proposés par l'employeur ou sollicités par le salarié.

Outre l'entretien professionnel visé au 12.2.1, les partenaires sociaux prévoient qu'à compter de son 45e anniversaire, puis au moins tous les 5 ans, chaque salarié puisse bénéficier d'un entretien spécifique de carrière destiné à identifier ses perspectives d'emploi, selon l'évolution de ses compétences, les éventuelles modifications organisationnelles impactant son poste de travail, ses attentes et les perspectives offertes par l'entreprise.

Cet entretien professionnel pourra éventuellement être anticipé à la demande du salarié pour des raisons professionnelles légitimes motivant un changement de poste ou d'activité professionnelle.

Cet entretien a également pour objectif d'éviter toute pratique discriminatoire liée à l'âge dans l'évolution de sa carrière, d'anticiper la seconde partie de la vie professionnelle et enfin d'examiner les perspectives de déroulement de carrière du salarié, en fonction de ses souhaits et au regard des possibilités de l'entreprise.

Véritable acteur de son évolution professionnelle, le salarié doit pouvoir élaborer avec sa hiérarchie et en lien avec les objectifs de l'entreprise, un plan de formation personnalisé, contribuant à la poursuite de son activité professionnelle et favorisant, le cas échéant, les perspectives d'évolution de carrière ou d'évolution vers d'autres emplois. Doit pouvoir en outre être abordée le thème du tutorat, dont les missions peuvent être confiées aux salariés seniors, détenant des compétences spécifiques, disposant d'une légitimité professionnelle et motivés pour s'impliquer dans les relations intergénérationnelles, tel que prévu à l'article 11.3.3.

Les employeurs informeront les instances représentatives du personnel des modalités pratiques de mise en oeuvre de l'entretien professionnel de seconde partie de carrière, ainsi que les thématiques qui y sont abordées conformément aux dispositions précédentes.

Les conclusions de cet entretien font l'objet d'une synthèse écrite, remise au salarié. En cas de divergence sur les conclusions, le salarié pourra faire la demande d'un nouvel entretien, dans la mesure du possible, auprès d'un nouvel interlocuteur ou, à défaut, auprès de la personne l'ayant réalisé.

Chaque salarié, après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45^e anniversaire, bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en oeuvre en dehors du temps de travail et d'une priorité d'accès à une validation des acquis de l'expérience.

La prise en charge financière sera effectuée dans les conditions définies par accord interprofessionnel et/ou un accord de branche.

Ces actions de bilan et de validation contribuent à l'élaboration par le salarié concerné d'un projet professionnel pouvant donner lieu, s'il est partagé par l'entreprise, au suivi d'actions de formation.

En outre, dans le cas où un changement professionnel est envisagé, le salarié peut bénéficier d'une période de " découverte " pendant laquelle il pourra se rendre compte des caractéristiques du poste envisagé. Cette période sera l'occasion de faire le point sur les acquis professionnels transposables dans la nouvelle activité et des compétences nouvelles requises, afin d'établir un programme de formation individuel.

10.2.1.2. Mobilisation de l'expérience.

L'ancienneté s'appuie sur un nombre d'années d'exercice d'une fonction, alors que l'expérience se construit par l'accumulation de compétences. La rapidité des changements qui interviennent dans les métiers et les organisations oblige chacun à une mise à niveau constante. Les moyens nécessaires à l'adaptation de chaque salarié aux changements seront prochainement négociés dans le cadre d'un accord de branche sur la formation professionnelle.

La motivation au travail doit être entretenue, elle passe notamment par l'intérêt suscité par des nouvelles activités et la reconnaissance du travail fourni. Les entreprises porteront une attention particulière au développement de missions ponctuelles pouvant être confiées aux salariés seniors, en lien avec des projets commerciaux d'organisation ou de réorganisation. Cette responsabilisation sera précédée de la vérification préalable des compétences nécessaires.

L'expérience pourra être valorisée dans le cadre de missions particulières, comme la formation d'apprentis ou de salariés en contrats jeunes. Ces missions seront périodiquement évaluées pour tenir compte des évolutions des métiers.

10.2.1.3. Mobilité.

Afin de permettre aux intéressés de bénéficier d'opportunités de mobilité interne, aucune mention relative à l'âge ne peut figurer dans les descriptions de postes à pourvoir.

10.2.1.4. Formation.

Le bilan prévu au 1.1 ci-dessus doit favoriser le maintien dans l'emploi des salariés sous contrat à durée indéterminée dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations.

Sans préjudice des dispositions de l'article 12.5 du titre XII de la présente convention, les salariés, à compter de leur 45^e anniversaire et qui comptent 20 ans d'activité professionnelle, sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté minimale de 1 an dans l'entreprise qui les emploie, pourront, s'ils le souhaitent, bénéficier d'une période de professionnalisation en vue de consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle.

Il en sera de même pour les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise.

Les conditions de mise en oeuvre de cette période de professionnalisation seront précisées par l'accord de branche sur la formation professionnelle.

10.2.1.5. Santé et sécurité : actions de prévention ciblées sur la population des seniors.

Une attention particulière sera portée à l'organisation et aux conditions de travail de l'ensemble des salariés et plus particulièrement de ceux de plus de 50 ans afin de prévenir les inaptitudes au travail.

Seront notamment étudiées, afin d'améliorer les conditions de travail et de permettre le maintien dans l'emploi jusqu'à l'âge de la retraite, les solutions suivantes :

- la réduction du nombre d'heures accomplies au cours de la période qualifiée de travail de nuit ;
- la polyvalence ou la recherche d'une plus grande variété dans les tâches et gestes de travail ;
- le développement de l'entraide et de la complémentarité des âges au sein des équipes de travail (pour faciliter le transfert de savoir-faire et bénéficier des complémentarités) ;
- la prise en compte des aspects ergonomiques liés, en particulier, au remplissage des rayons, à leur accessibilité, aux gestes répétitifs .. avant tout renouvellement des matériels et concepts de vente ;
- la recherche d'une meilleure productivité sans réduire le degré d'autonomie (possibilité pour le salarié de mettre en oeuvre plusieurs solutions ou modes opératoires) ;
- l'organisation du travail intégrant les pauses, le rythme de leur prise, l'aménagement d'une salle de repos... ;
- la gestion des relations difficiles avec la clientèle (agressions, comportements violents, mécontentements ..).

Le médecin du travail traitera ces points dans son rapport annuel.

Ces éléments seront présentés au CHSCT et au comité d'entreprise ou d'établissement.

10.2.1.6. Prévention de la désinsertion professionnelle.

Suite à un arrêt de travail ou à une inaptitude, des salariés peuvent être confrontés à un problème d'emploi du fait de leur état de santé. Afin de faciliter la reprise d'activité, des actions seront réalisées avec les différents partenaires de l'entreprise (CARSAT, services sociaux, service de santé au travail).

Ainsi, lorsque l'arrêt de travail dépasse 90 jours, il pourra être proposé au salarié en collaboration avec le service de santé au travail un entretien de pré-reprise qui aura pour objet d'examiner les conditions à réunir pour un retour réussi dans l'activité (emploi actuel ou définition d'un nouveau projet professionnel).

Celui-ci aura la possibilité de le refuser.

En cas de constat d'inaptitude par le service de santé au travail, des solutions de reclassement seront étudiées, avec l'examen d'adaptation des postes de travail, l'identification des formations nécessaires ou la détermination d'une période d'adaptation.

10.2.2. Création ou reprise d'entreprise

10.2.2.1 Création ou reprise d'un commerce.

Afin de prendre en compte les aspirations des salariés intéressés par la gestion d'un commerce, les entreprises accompagneront le projet par :

- l'accès à l'information sur les métiers de la franchise (statut, compétences nécessaires, apport personnel ..) ou sur les caractéristiques d'une gestion succursaliste ou coopérative) ;
- un bilan permettant au salarié de savoir s'il a les capacités professionnelles pour la reprise d'une franchise ou la gestion en succursale ;
- la découverte du commerce dont la reprise est envisagée sous la forme d'un stage ;
- la possibilité d'un congé pour création ou reprise d'entreprise ou le choix d'un temps partiel pour faciliter la transition entre le statut de salarié et celui d'entrepreneur.

10.2.2.2. Reprise ou création d'une entreprise.

L'appui au projet d'entreprise pour la création ou la reprise d'une activité économique est défini par un contrat par lequel une personne morale s'oblige à fournir, par les moyens dont elle dispose, une aide particulière et continue à une personne physique, non salariée à temps complet, qui s'engage à suivre un programme de préparation à la création ou à la reprise et à la gestion d'une activité économique.

Les entreprises pourront ainsi conclure un contrat d'appui au projet d'entreprise avec leurs salariés à temps partiel selon les modalités des articles 127-1 à 127-7 du code de commerce.

Par ce contrat écrit, l'entreprise s'engage à fournir aide et assistance pendant la phase préparatoire et éventuellement le début de l'activité à un salarié désireux de créer ou reprendre une entreprise.

Valorisation de l'expérience, gestion des "secondes carrières", mise à la retraite à partir de 60 ans

Article 10.2

En vigueur étendu

PREAMBULE

Conformément à la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009, l'employeur ne peut désormais recourir librement à la mise à la retraite que lorsque le salarié atteint l'âge de 70 ans.

Les présentes dispositions s'inscrivent dans cette perspective.

Le développement de la grande distribution est récent : ouverture du premier hypermarché en 1963 ; forte croissance de ce type de points de vente dans les années 1970-1980. Conséquence évidente sur la pyramide des âges : la part des salariés de la branche qui a plus de 50 ans est seulement de 4 % (rapport de branche 2009 sur les données 2008). Ce sont d'ailleurs les activités les plus récentes qui ont la proportion la plus faible des plus de 50 ans (1 % seulement pour les maxi-discompteurs).

Pour les entreprises du secteur du commerce de détail et de gros à dominante alimentaire, la gestion des seniors n'est donc pas une question d'actualité, mais d'avenir. Il convient de donner aux salariés de plus de 50 ans des perspectives (une seconde carrière) et la possibilité de valoriser leur expérience. Cette classe d'âge nécessite une attention particulière pour plusieurs raisons :

- les salariés qui en font partie ont constaté que leurs aînés ont souvent bénéficié de départs anticipés ou d'une réduction d'activité à l'occasion d'accords de pré-retraites progressives et certains d'entre eux ont espéré partir avant 60 ans ;

- ils ont eu un début d'activité plus tardif que leurs aînés. Les plus âgés ont commencé à travailler entre 1973 et 1983 à des périodes de forte progression du chômage et ont suivi des études plus longues. Rares sont donc ceux qui ont commencé à travailler à 15 ou 16 ans (contrairement à ceux qui partent actuellement à la retraite). De ce fait, il n'est pas évident que dans 10 ans ces personnes auront acquis à 60 ans, le nombre de trimestres suffisants ;

- les progressions de carrière sont plus faibles à partir de 50 ans (la dynamique sociale construite en partie sur les possibilités de promotion ne fonctionne plus de la même manière à partir de cet âge) ;

- les formations offertes ne sont pas adaptées à des personnes qui maîtrisent leur métier, les plans de formation étant trop souvent axés sur l'acquisition des connaissances professionnelles (formation de prise de poste et perfectionnement).

Il est, par conséquent, important de mettre en place des mesures pour accompagner la gestion des carrières des seniors. Il n'existe pas de solution unique applicable à toutes les situations, mais il convient de développer de nombreuses pistes dans le domaine des ressources humaines et de la gestion sociale.

Les parties signataires soulignent :

d'une part, qu'il est devenu essentiel pour les entreprises du secteur :

- de conserver plus longtemps l'expérience acquise par leurs collaborateurs de plus de 50 ans, et de permettre, par le dialogue et le respect de chacun, une meilleure coexistence entre les générations en activité ;

- d'assurer le maintien et le développement des compétences, ainsi que l'intérêt des missions confiées aux collaborateurs de plus de 50 ans ;

- de leur assurer des perspectives professionnelles dans le cadre d'une gestion prévisionnelle des ressources humaines ;

d'autre part, il convient de tenir compte des carrières des salariés qui ont débuté très jeunes (14, 15 ou 16 ans) et qui totalisent plus de 40 ans de cotisations ;

enfin, prennent acte de la possibilité pour certains salariés d'être éligibles à un dispositif CATS, mais constatent qu'il n'est pas possible d'envisager un accord sur ce point tant que les critères de pénibilité n'auront pas été définis.

Elles rappellent que la mise en place d'un tel dispositif avec l'aide de l'Etat implique que les entreprises concernées prévoient des dispositions relatives à la gestion prévisionnelle de l'emploi, au développement des compétences de leurs salariés et à leur adaptation à l'évolution de leur emploi.

D'une manière générale, et pour l'ensemble du déroulement de la vie professionnelle, les parties signataires entendent réaffirmer que l'âge des collaborateurs ne peut en aucune manière constituer un facteur de discrimination.

10.2.1. Développement professionnel

Les salariés de plus de 45 ans doivent, jusqu'à la date de leur départ à la retraite, bénéficier des moyens mis en oeuvre par les entreprises aussi bien dans le domaine de la formation professionnelle que dans celui de l'évolution des carrières.

Pour permettre d'atteindre cet objectif, les dispositions suivantes seront mises en place :

10.2.1.1. Evolution de carrière.

Les compétences et les qualifications d'un salarié doivent être valorisées indépendamment de son âge.

Les entreprises, à travers leur politique de ressources humaines, poursuivent l'objectif d'assurer l'employabilité de l'ensemble des salariés. La mobilité professionnelle - interne ou externe - et la formation professionnelle concourent à la réalisation de cet objectif. Les changements professionnels peuvent être proposés par l'employeur ou sollicités par le salarié.

Outre l'entretien professionnel visé au 12.2.1, les partenaires sociaux prévoient qu'à compter de son 45e anniversaire, puis au moins tous les 5 ans, chaque salarié puisse bénéficier d'un entretien spécifique de carrière destiné à identifier ses perspectives d'emploi, selon l'évolution de ses compétences, les éventuelles modifications organisationnelles impactant son poste de travail, ses attentes et les perspectives offertes par l'entreprise.

Cet entretien professionnel pourra éventuellement être anticipé à la demande du salarié pour des raisons professionnelles légitimes motivant un changement de poste ou d'activité professionnelle.

Cet entretien a également pour objectif d'éviter toute pratique discriminatoire liée à l'âge dans l'évolution de sa carrière, d'anticiper la seconde partie de la vie professionnelle et enfin d'examiner les perspectives de déroulement de carrière du salarié, en fonction de ses souhaits et au regard des possibilités de l'entreprise.

Véritable acteur de son évolution professionnelle, le salarié doit pouvoir élaborer avec sa hiérarchie et en lien avec les objectifs de l'entreprise, un plan de formation personnalisé, contribuant à la poursuite de son activité professionnelle et favorisant, le cas échéant, les perspectives d'évolution de carrière ou d'évolution vers d'autres emplois. Doit pouvoir en outre être abordée le thème du tutorat, dont les missions peuvent être confiées aux salariés seniors, détenant des compétences spécifiques, disposant d'une légitimité professionnelle et motivés pour s'impliquer dans les relations intergénérationnelles, tel que prévu à l'article 11.3.3.

Les employeurs informeront les instances représentatives du personnel des modalités pratiques de mise en œuvre de l'entretien professionnel de seconde partie de carrière, ainsi que les thématiques qui y sont abordées conformément aux dispositions précédentes.

Les conclusions de cet entretien font l'objet d'une synthèse écrite, remise au salarié. En cas de divergence sur les conclusions, le salarié pourra faire la demande d'un nouvel entretien, dans la mesure du possible, auprès d'un nouvel interlocuteur ou, à défaut, auprès de la personne l'ayant réalisé.

Chaque salarié, après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45e anniversaire, bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail et d'une priorité d'accès à une validation des acquis de l'expérience.

La prise en charge financière sera effectuée dans les conditions définies par accord interprofessionnel et/ou un accord de branche.

Ces actions de bilan et de validation contribuent à l'élaboration par le salarié concerné d'un projet professionnel pouvant donner lieu, s'il est partagé par l'entreprise, au suivi d'actions de formation.

En outre, dans le cas où un changement professionnel est envisagé, le salarié peut bénéficier d'une période de " découverte " pendant laquelle il pourra se rendre compte des caractéristiques du poste envisagé. Cette

période sera l'occasion de faire le point sur les acquis professionnels transposables dans la nouvelle activité et des compétences nouvelles requises, afin d'établir un programme de formation individuel.

10.2.1.2. Mobilisation de l'expérience.

L'ancienneté s'appuie sur un nombre d'années d'exercice d'une fonction, alors que l'expérience se construit par l'accumulation de compétences. La rapidité des changements qui interviennent dans les métiers et les organisations oblige chacun à une mise à niveau constante. Les moyens nécessaires à l'adaptation de chaque salarié aux changements seront prochainement négociés dans le cadre d'un accord de branche sur la formation professionnelle.

La motivation au travail doit être entretenue, elle passe notamment par l'intérêt suscité par des nouvelles activités et la reconnaissance du travail fourni. Les entreprises porteront une attention particulière au développement de missions ponctuelles pouvant être confiées aux salariés seniors, en lien avec des projets commerciaux d'organisation ou de réorganisation. Cette responsabilisation sera précédée de la vérification préalable des compétences nécessaires.

L'expérience pourra être valorisée dans le cadre de missions particulières, comme la formation d'apprentis ou de salariés en contrats jeunes. Ces missions seront périodiquement évaluées pour tenir compte des évolutions des métiers.

10.2.1.3. Mobilité.

Afin de permettre aux intéressés de bénéficier d'opportunités de mobilité interne, aucune mention relative à l'âge ne peut figurer dans les descriptions de postes à pourvoir.

10.2.1.4. Formation.

Le bilan prévu au 1.1 ci-dessus doit favoriser le maintien dans l'emploi des salariés sous contrat à durée indéterminée dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations.

Sans préjudice des dispositions de l'article 12.5 du titre XII de la présente convention, les salariés, à compter de leur 45^e anniversaire et qui comptent 20 ans d'activité professionnelle, sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté minimale de 1 an dans l'entreprise qui les emploie, pourront, s'ils le souhaitent, bénéficier d'une période de professionnalisation en vue de consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle.

Il en sera de même pour les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise.

Les conditions de mise en oeuvre de cette période de professionnalisation seront précisées par l'accord de branche sur la formation professionnelle.

10.2.1.5. Santé et sécurité : actions de prévention ciblées sur la population des seniors.

Une attention particulière sera portée à l'organisation et aux conditions de travail de l'ensemble des salariés et plus particulièrement de ceux de plus de 50 ans afin de prévenir les inaptitudes au travail.

Seront notamment étudiées, afin d'améliorer les conditions de travail et de permettre le maintien dans l'emploi jusqu'à l'âge de la retraite, les solutions suivantes :

- la réduction du nombre d'heures accomplies au cours de la période qualifiée de travail de nuit ;
- la polyvalence ou la recherche d'une plus grande variété dans les tâches et gestes de travail ;

- le développement de l'entraide et de la complémentarité des âges au sein des équipes de travail (pour faciliter le transfert de savoir-faire et bénéficier des complémentarités) ;
- la prise en compte des aspects ergonomiques liés, en particulier, au remplissage des rayons, à leur accessibilité, aux gestes répétitifs .. avant tout renouvellement des matériels et concepts de vente ;
- la recherche d'une meilleure productivité sans réduire le degré d'autonomie (possibilité pour le salarié de mettre en oeuvre plusieurs solutions ou modes opératoires) ;
- l'organisation du travail intégrant les pauses, le rythme de leur prise, l'aménagement d'une salle de repos... ;
- la gestion des relations difficiles avec la clientèle (agressions, comportements violents, mécontentements ..).

Le médecin du travail traitera ces points dans son rapport annuel.

Ces éléments seront présentés au CHSCT et au comité d'entreprise ou d'établissement.

10.2.1.6. Prévention de la désinsertion professionnelle.

Suite à un arrêt de travail ou à une inaptitude, des salariés peuvent être confrontés à un problème d'emploi du fait de leur état de santé. Afin de faciliter la reprise d'activité, des actions seront réalisées avec les différents partenaires de l'entreprise (CARSAT, services sociaux, service de santé au travail.

Ainsi, lorsque l'arrêt de travail dépasse 90 jours, il pourra être proposé au salarié en collaboration avec le service de santé au travail un entretien de pré-reprise qui aura pour objet d'examiner les conditions à réunir pour un retour réussi dans l'activité (emploi actuel ou définition d'un nouveau projet professionnel).

Celui-ci aura la possibilité de le refuser.

En cas de constat d'inaptitude par le service de santé au travail, des solutions de reclassement seront étudiées, avec l'examen d'adaptation des postes de travail, l'identification des formations nécessaires ou la détermination d'une période d'adaptation.

10.2.2. Création ou reprise d'entreprise

10.2.2.1 Création ou reprise d'un commerce.

Afin de prendre en compte les aspirations des salariés intéressés par la gestion d'un commerce, les entreprises accompagneront le projet par :

- l'accès à l'information sur les métiers de la franchise (statut, compétences nécessaires, apport personnel ..) ou sur les caractéristiques d'une gestion succursaliste ou coopérative) ;
- un bilan permettant au salarié de savoir s'il a les capacités professionnelles pour la reprise d'une franchise ou la gestion en succursale ;
- la découverte du commerce dont la reprise est envisagée sous la forme d'un stage ;
- la possibilité d'un congé pour création ou reprise d'entreprise ou le choix d'un temps partiel pour faciliter la transition entre le statut de salarié et celui d'entrepreneur.

10.2.2.2. Reprise ou création d'une entreprise.

L'appui au projet d'entreprise pour la création ou la reprise d'une activité économique est défini par un contrat par lequel une personne morale s'oblige à fournir, par les moyens dont elle dispose, une aide particulière et continue à une personne physique, non salariée à temps complet, qui s'engage à suivre un programme de préparation à la création ou à la reprise et à la gestion d'une activité économique.

Les entreprises pourront ainsi conclure un contrat d'appui au projet d'entreprise avec leurs salariés à temps partiel selon les modalités des articles 127-1 à 127-7 du code de commerce.

Par ce contrat écrit, l'entreprise s'engage à fournir aide et assistance pendant la phase préparatoire et éventuellement le début de l'activité à un salarié désireux de créer ou reprendre une entreprise.

Valorisation de l'expérience, gestion des "secondes carrières"

Article 10.2

En vigueur étendu

PREAMBULE

Conformément à la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009, l'employeur ne peut désormais recourir librement à la mise à la retraite que lorsque le salarié atteint l'âge de 70 ans.

Les présentes dispositions s'inscrivent dans cette perspective.

Le développement de la grande distribution est récent : ouverture du premier hypermarché en 1963 ; forte croissance de ce type de points de vente dans les années 1970-1980. Conséquence évidente sur la pyramide des âges : la part des salariés de la branche qui a plus de 50 ans est seulement de 4 % (rapport de branche 2009 sur les données 2008). Ce sont d'ailleurs les activités les plus récentes qui ont la proportion la plus faible des plus de 50 ans (1 % seulement pour les maxi-discompteurs).

Pour les entreprises du secteur du commerce de détail et de gros à dominante alimentaire, la gestion des seniors n'est donc pas une question d'actualité, mais d'avenir. Il convient de donner aux salariés de plus de 50 ans des perspectives (une seconde carrière) et la possibilité de valoriser leur expérience. Cette classe d'âge nécessite une attention particulière pour plusieurs raisons :

- les salariés qui en font partie ont constaté que leurs aînés ont souvent bénéficié de départs anticipés ou d'une réduction d'activité à l'occasion d'accords de pré-retraites progressives et certains d'entre eux ont espéré partir avant 60 ans ;
- ils ont eu un début d'activité plus tardif que leurs aînés. Les plus âgés ont commencé à travailler entre 1973 et 1983 à des périodes de forte progression du chômage et ont suivi des études plus longues. Rares sont donc ceux qui ont commencé à travailler à 15 ou 16 ans (contrairement à ceux qui partent actuellement à la retraite). De ce fait, il n'est pas évident que dans 10 ans ces personnes auront acquis à 60 ans, le nombre de trimestres suffisants ;
- les progressions de carrière sont plus faibles à partir de 50 ans (la dynamique sociale construite en partie sur les possibilités de promotion ne fonctionne plus de la même manière à partir de cet âge) ;
- les formations offertes ne sont pas adaptées à des personnes qui maîtrisent leur métier, les plans de formation étant trop souvent axés sur l'acquisition des connaissances professionnelles (formation de prise de poste et perfectionnement).

Il est, par conséquent, important de mettre en place des mesures pour accompagner la gestion des carrières des seniors. Il n'existe pas de solution unique applicable à toutes les situations, mais il convient de développer de nombreuses pistes dans le domaine des ressources humaines et de la gestion sociale.

Les parties signataires soulignent :

d'une part, qu'il est devenu essentiel pour les entreprises du secteur :

- de conserver plus longtemps l'expérience acquise par leurs collaborateurs de plus de 50 ans, et de permettre, par le dialogue et le respect de chacun, une meilleure coexistence entre les générations en activité ;
- d'assurer le maintien et le développement des compétences, ainsi que l'intérêt des missions confiées aux collaborateurs de plus de 50 ans ;
- de leur assurer des perspectives professionnelles dans le cadre d'une gestion prévisionnelle des ressources humaines ;

d'autre part, il convient de tenir compte des carrières des salariés qui ont débuté très jeunes (14, 15 ou 16 ans) et qui totalisent plus de 40 ans de cotisations ;

enfin, prennent acte de la possibilité pour certains salariés d'être éligibles à un dispositif CATS, mais constatent qu'il n'est pas possible d'envisager un accord sur ce point tant que les critères de pénibilité n'auront pas été définis.

Elles rappellent que la mise en place d'un tel dispositif avec l'aide de l'Etat implique que les entreprises concernées prévoient des dispositions relatives à la gestion prévisionnelle de l'emploi, au développement des compétences de leurs salariés et à leur adaptation à l'évolution de leur emploi.

D'une manière générale, et pour l'ensemble du déroulement de la vie professionnelle, les parties signataires entendent réaffirmer que l'âge des collaborateurs ne peut en aucune manière constituer un facteur de discrimination.

10.2.1. Développement professionnel

Les salariés de plus de 45 ans doivent, jusqu'à la date de leur départ à la retraite, bénéficier des moyens mis en oeuvre par les entreprises aussi bien dans le domaine de la formation professionnelle que dans celui de l'évolution des carrières.

Pour permettre d'atteindre cet objectif, les dispositions suivantes seront mises en place :

10.2.1.1. Evolution de carrière.

Les compétences et les qualifications d'un salarié doivent être valorisées indépendamment de son âge.

Les entreprises, à travers leur politique de ressources humaines, poursuivent l'objectif d'assurer l'employabilité de l'ensemble des salariés. La mobilité professionnelle - interne ou externe - et la formation professionnelle concourent à la réalisation de cet objectif. Les changements professionnels peuvent être proposés par l'employeur ou sollicités par le salarié.

Outre l'entretien professionnel visé au 12.2.1, les partenaires sociaux prévoient qu'à compter de son 45e anniversaire, puis au moins tous les 5 ans, chaque salarié puisse bénéficier d'un entretien spécifique de carrière destiné à identifier ses perspectives d'emploi, selon l'évolution de ses compétences, les éventuelles modifications organisationnelles impactant son poste de travail, ses attentes et les perspectives offertes par l'entreprise.

Cet entretien professionnel pourra éventuellement être anticipé à la demande du salarié pour des raisons professionnelles légitimes motivant un changement de poste ou d'activité professionnelle.

Cet entretien a également pour objectif d'éviter toute pratique discriminatoire liée à l'âge dans l'évolution de sa carrière, d'anticiper la seconde partie de la vie professionnelle et enfin d'examiner les perspectives de déroulement de carrière du salarié, en fonction de ses souhaits et au regard des possibilités de l'entreprise.

Véritable acteur de son évolution professionnelle, le salarié doit pouvoir élaborer avec sa hiérarchie et en lien avec les objectifs de l'entreprise, un plan de formation personnalisé, contribuant à la poursuite de son activité professionnelle et favorisant, le cas échéant, les perspectives d'évolution de carrière ou d'évolution vers d'autres emplois. Doit pouvoir en outre être abordée le thème du tutorat, dont les missions peuvent être confiées aux salariés seniors, détenant des compétences spécifiques, disposant d'une légitimité professionnelle et motivés pour s'impliquer dans les relations intergénérationnelles, tel que prévu à l'article 11.3.3.

Les employeurs informeront les instances représentatives du personnel des modalités pratiques de mise en œuvre de l'entretien professionnel de seconde partie de carrière, ainsi que les thématiques qui y sont abordées conformément aux dispositions précédentes.

Les conclusions de cet entretien font l'objet d'une synthèse écrite, remise au salarié. En cas de divergence sur les conclusions, le salarié pourra faire la demande d'un nouvel entretien, dans la mesure du possible, auprès d'un nouvel interlocuteur ou, à défaut, auprès de la personne l'ayant réalisé.

Chaque salarié, après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45^e anniversaire, bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail et d'une priorité d'accès à une validation des acquis de l'expérience.

La prise en charge financière sera effectuée dans les conditions définies par accord interprofessionnel et/ou un accord de branche.

Ces actions de bilan et de validation contribuent à l'élaboration par le salarié concerné d'un projet professionnel pouvant donner lieu, s'il est partagé par l'entreprise, au suivi d'actions de formation.

En outre, dans le cas où un changement professionnel est envisagé, le salarié peut bénéficier d'une période de " découverte " pendant laquelle il pourra se rendre compte des caractéristiques du poste envisagé. Cette période sera l'occasion de faire le point sur les acquis professionnels transposables dans la nouvelle activité et des compétences nouvelles requises, afin d'établir un programme de formation individuel.

10.2.1.2. Mobilisation de l'expérience.

L'ancienneté s'appuie sur un nombre d'années d'exercice d'une fonction, alors que l'expérience se construit par l'accumulation de compétences. La rapidité des changements qui interviennent dans les métiers et les organisations oblige chacun à une mise à niveau constante. Les moyens nécessaires à l'adaptation de chaque salarié aux changements seront prochainement négociés dans le cadre d'un accord de branche sur la formation professionnelle.

La motivation au travail doit être entretenue, elle passe notamment par l'intérêt suscité par des nouvelles activités et la reconnaissance du travail fourni. Les entreprises porteront une attention particulière au développement de missions ponctuelles pouvant être confiées aux salariés seniors, en lien avec des projets commerciaux d'organisation ou de réorganisation. Cette responsabilisation sera précédée de la vérification préalable des compétences nécessaires.

L'expérience pourra être valorisée dans le cadre de missions particulières, comme la formation d'apprentis ou de salariés en contrats jeunes. Ces missions seront périodiquement évaluées pour tenir compte des évolutions des métiers.

10.2.1.3. Mobilité.

Afin de permettre aux intéressés de bénéficier d'opportunités de mobilité interne, aucune mention relative à l'âge ne peut figurer dans les descriptions de postes à pourvoir.

10.2.1.4. Formation.

Le bilan prévu au 1.1 ci-dessus doit favoriser le maintien dans l'emploi des salariés sous contrat à durée indéterminée dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations.

Sans préjudice des dispositions de l'article 12.5 du titre XII de la présente convention, les salariés, à compter de leur 45^e anniversaire et qui comptent 20 ans d'activité professionnelle, sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté minimale de 1 an dans l'entreprise qui les emploie, pourront, s'ils le souhaitent, bénéficier d'une période de professionnalisation en vue de consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle.

Il en sera de même pour les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise.

Les conditions de mise en oeuvre de cette période de professionnalisation seront précisées par l'accord de branche sur la formation professionnelle.

10.2.1.5. Santé et sécurité : actions de prévention ciblées sur la population des seniors.

Une attention particulière sera portée à l'organisation et aux conditions de travail de l'ensemble des salariés et plus particulièrement de ceux de plus de 50 ans afin de prévenir les inaptitudes au travail.

Seront notamment étudiées, afin d'améliorer les conditions de travail et de permettre le maintien dans l'emploi jusqu'à l'âge de la retraite, les solutions suivantes :

- la réduction du nombre d'heures accomplies au cours de la période qualifiée de travail de nuit ;
- la polyvalence ou la recherche d'une plus grande variété dans les tâches et gestes de travail ;
- le développement de l'entraide et de la complémentarité des âges au sein des équipes de travail (pour faciliter le transfert de savoir-faire et bénéficier des complémentarités) ;
- la prise en compte des aspects ergonomiques liés, en particulier, au remplissage des rayons, à leur accessibilité, aux gestes répétitifs .. avant tout renouvellement des matériels et concepts de vente ;
- la recherche d'une meilleure productivité sans réduire le degré d'autonomie (possibilité pour le salarié de mettre en oeuvre plusieurs solutions ou modes opératoires) ;
- l'organisation du travail intégrant les pauses, le rythme de leur prise, l'aménagement d'une salle de repos... ;
- la gestion des relations difficiles avec la clientèle (agressions, comportements violents, mécontentements ..).

Le médecin du travail traitera ces points dans son rapport annuel.

Ces éléments seront présentés au CHSCT et au comité d'entreprise ou d'établissement.

10.2.1.6. Prévention de la désinsertion professionnelle.

Suite à un arrêt de travail ou à une inaptitude, des salariés peuvent être confrontés à un problème d'emploi du fait de leur état de santé. Afin de faciliter la reprise d'activité, des actions seront réalisées avec les différents partenaires de l'entreprise (CARSAT, services sociaux, service de santé au travail).

Ainsi, lorsque l'arrêt de travail dépasse 90 jours, il pourra être proposé au salarié en collaboration avec le service de santé au travail un entretien de pré-reprise qui aura pour objet d'examiner les conditions à réunir pour un retour réussi dans l'activité (emploi actuel ou définition d'un nouveau projet professionnel).

Celui-ci aura la possibilité de le refuser.

En cas de constat d'inaptitude par le service de santé au travail, des solutions de reclassement seront étudiées, avec l'examen d'adaptation des postes de travail, l'identification des formations nécessaires ou la détermination d'une période d'adaptation.

10.2.2. Création ou reprise d'entreprise

10.2.2.1 Création ou reprise d'un commerce.

Afin de prendre en compte les aspirations des salariés intéressés par la gestion d'un commerce, les entreprises accompagneront le projet par :

- l'accès à l'information sur les métiers de la franchise (statut, compétences nécessaires, apport personnel ..) ou sur les caractéristiques d'une gestion succursaliste ou coopérative) ;
- un bilan permettant au salarié de savoir s'il a les capacités professionnelles pour la reprise d'une franchise ou la gestion en succursale ;
- la découverte du commerce dont la reprise est envisagée sous la forme d'un stage ;
- la possibilité d'un congé pour création ou reprise d'entreprise ou le choix d'un temps partiel pour faciliter la transition entre le statut de salarié et celui d'entrepreneur.

10.2.2.2. Reprise ou création d'une entreprise.

L'appui au projet d'entreprise pour la création ou la reprise d'une activité économique est défini par un contrat par lequel une personne morale s'oblige à fournir, par les moyens dont elle dispose, une aide particulière et continue à une personne physique, non salariée à temps complet, qui s'engage à suivre un programme de préparation à la création ou à la reprise et à la gestion d'une activité économique.

Les entreprises pourront ainsi conclure un contrat d'appui au projet d'entreprise avec leurs salariés à temps partiel selon les modalités des articles 127-1 à 127-7 du code de commerce.

Par ce contrat écrit, l'entreprise s'engage à fournir aide et assistance pendant la phase préparatoire et éventuellement le début de l'activité à un salarié désireux de créer ou reprendre une entreprise.

Orientations de la branche pour l'emploi des personnes handicapées

Article 10.3

En vigueur étendu

Préambule

Les partenaires sociaux du commerce à prédominance alimentaire, sur la base des résultats de l'enquête confiée à

l'observatoire prospectif du commerce sur l'emploi des salariés handicapés, font les constats suivants :

- la très grande majorité des entreprises n'a pas conclu d'accord d'entreprise ou de groupe, sur l'emploi des personnes handicapées ;
- le taux d'emploi des personnes handicapées au 31 décembre 2004, traduit à la fois la gêne et les craintes persistantes de certaines entreprises face à l'embauche de personnes handicapées, et une très forte disparité dans les pratiques, selon les tailles des entreprises ;
- les leviers d'actions préventives, pour le maintien dans l'emploi des salariés handicapés sont à promouvoir ;
- l'inventaire des postes de travail occupés par les salariés handicapés montre que ces postes s'insèrent globalement dans la structure générale d'emploi du secteur, ce qui traduit des perspectives d'emploi nombreuses pour les personnes handicapées ;
- les relations avec les établissements du milieu protégé, dont les modalités ne sont pas toujours connues des employeurs peuvent être développées ;
- l'accueil de personnes handicapées en stage de formation professionnelle, en apprentissage, reste marginal ;
- enfin, la perception souvent subjective du handicap, la prise de conscience de sa diversité, y compris par les équipes, sont à faire évoluer.

Les signataires ont pour volonté, à travers le présent accord, de nature pédagogique et incitative, de faire jouer

aux entreprises un rôle majeur dans l'intégration à la fois sociale et professionnelle des personnes handicapées. Les

entreprises, accueillant une clientèle nombreuse et diverse, à l'image de la société, doivent refléter cette diversité à

travers les personnes qu'elles emploient.

Ainsi les objectifs suivants sont-ils visés :

- favoriser l'embauche des personnes handicapées par l'aménagement approprié des postes de travail, si nécessaire ;
- garantir une meilleure information sur les spécificités de l'emploi des personnes handicapées, favoriser la médiation et la concertation entre les différents acteurs ;

- favoriser le maintien dans l'emploi des salariés devenus handicapés ou dont le handicap s'aggrave ;
- expliquer le rôle essentiel de la prévention du handicap et favoriser la mise en oeuvre des moyens nécessaires ;
- développer la formation en cours d'emploi et la promotion des salariés handicapés ;
- accueillir les personnes handicapées à travers les différents dispositifs d'insertion et de formation ;
- contribuer à l'insertion professionnelle des personnes handicapées par le recours aux entreprises adaptées et aux établissements ou services d'aide par le travail ;
- inciter et accompagner les plus petites entreprises (guide/fiches pratiques, carnet d'adresses - par département -, guide de bonnes pratiques) ... Pour ce dernier objectif, les signataires confient à la commission paritaire nationale de l'emploi, la conception d'un guide pédagogique et méthodologique ;
- assurer le suivi de l'accord, notamment par un recensement des bonnes pratiques dans les plus petites entreprises.

10.3.1. Favoriser l'emploi des personnes handicapées par l'aménagement approprié des postes de travail

Les signataires rappellent le principe de l'égalité de traitement à l'égard des personnes handicapées. Ils incitent les

entreprises à considérer pour chaque situation, les mesures et aménagements requis pour permettre à une personne

handicapée d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, sauf si ces mesures imposent à l'employeur une

charge disproportionnée, compte tenu des aides qui peuvent compenser tout ou partie des dépenses supportées à ce

titre.

Le mode opératoire suivant est préconisé :

- procéder à l'inventaire des postes de travail accueillant ou pouvant accueillir des personnes handicapées. Les

signataires rappellent que compte tenu de la diversité des handicaps, de nombreuses possibilités d'emploi existent dans le secteur pour des personnes handicapées. L'inventaire ne doit donc pas être restrictif, il est de nature à favoriser l'emploi de personnes handicapées sur les postes en question ;

- réfléchir à l'adaptation des environnements de travail pour en assurer l'accès aux personnes handicapées et faciliter leurs conditions de travail. Les signataires soulignent que, pour des établissements classés le plus

souvent en ERP, les mesures prises pour l'accueil et l'accessibilité du public, bénéficieront également aux salariés ;

- utiliser les études ergonomiques nécessaires et mettre en œuvre les moyens techniques voire organisationnels utiles (ex. : logiciel informatique spécifique, fauteuil ergonomique...) ;
- rechercher, si nécessaire, l'aménagement approprié du temps de travail des personnes handicapées ;
- anticiper le recrutement de personnes handicapées (remplacement de départs en retraite...) ;
- tenir compte des règles d'accessibilité et intégrer la question des aménagements nécessaires lors de nouveaux travaux.

10.3.2. Favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées par une meilleure information, par la médiation et la concertation entre les différents acteurs

10.3.2.1. A l'intérieur de l'entreprise :

- Réaliser un diagnostic sur la situation de l'entreprise

au regard de l'obligation d'emploi, et bâtir un programme d'actions

Analyser les caractéristiques de la population handicapée en poste, les pratiques de recrutement, de formation, le

management et les actions visant le maintien dans l'emploi des personnes handicapées, la collaboration avec les

entreprises adaptées et établissements ou services d'aide par le travail,... Ce diagnostic pourra déterminer les pistes d'actions possibles.

- Sensibiliser les équipes sur le handicap

La notion de handicap se heurte souvent à une représentation subjective. Les signataires soulignent la sensibilisation nécessaire des salariés et rappellent que toute action en faveur de l'intégration des publics handicapés agit sur l'ensemble de l'entreprise (aménagements des postes de travail, conditions de travail ...).

Des outils simples peuvent être mis en place au service de cette sensibilisation :

- tableaux de bord sur la gestion de l'obligation d'emploi dans l'entreprise, pour impliquer et responsabiliser l'encadrement,
- modules de formation visant à informer et à sensibiliser l'encadrement et les équipes,
- modules de formation spécifiques pour les équipes accueillant des personnes handicapées,
- outils de communication,...

- Associer les représentants du personnel

Les représentants du personnel sont des partenaires privilégiés pour construire dans l'entreprise ou l'établissement

un programme d'actions en faveur des personnes handicapées, à travers une démarche progressive, adaptée aux

spécificités de l'entreprise. Un accord d'entreprise ou d'établissement peut être conclu en faveur de l'emploi des

personnes handicapées. Les signataires ont la volonté d'expliquer aux plus petites entreprises l'intérêt d'un tel

accord, son agrément par l'administration, les aides possibles et la nature des engagements. Un accord-type validé

par l'administration est proposé en annexe VII-4 de la CCN.

Les commissions d'information ou d'aide au logement, lorsqu'elles existent, peuvent se saisir des problèmes rencontrés par les personnes handicapées, notamment en matière de logement.

- Inciter les salariés concernés à entreprendre les démarches pour la reconnaissance de leur situation

Les partenaires sociaux soulignent la diversité des handicaps (visibles, non visibles, définitifs, réversibles ...) et

reconnaissent la difficulté pour des salariés souffrant d'un handicap, de se signaler. La mise en œuvre d'une communication auprès de l'encadrement, des représentants du personnel et des membres du CHSCT visant à

inciter les salariés concernés à entreprendre les démarches auprès de la commission des droits et de l'autonomie

des personnes handicapées, ou à les accompagner en vue d'obtenir la reconnaissance de leur qualité de travailleur

handicapé, favorise considérablement leurs possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi par la prise en compte

dans l'entreprise, de leurs besoins en termes de mobilité, de formation ou d'aménagement des postes de travail.

- Contribuer à l'insertion professionnelle des enfants handicapés de salariés de l'entreprise

Les partenaires sociaux attirent l'attention des entreprises sur le fait que certains de leurs salariés peuvent être parents de jeunes handicapés. Ils les encouragent, dans le cadre de la politique éventuellement suivie à l'égard des

enfants du personnel, à examiner la possibilité d'une première familiarisation des jeunes concernés avec le monde

professionnel, à travers les jobs d'été, les stages.

- Définir et formaliser des procédures de recrutement

Il s'agit de faciliter le recrutement de personnes handicapées à travers la mise en place d'outils simples, par exemple : guide d'entretien de recrutement spécifique à la population handicapée,...

Il convient également d'organiser systématiquement la visite de pré-embauche en cas de recrutement d'une personne handicapée et d'éviter les déclarations d'inaptitude grâce à la détection précoce des difficultés.

Le recours à des salariés intérimaires handicapés, dans le cadre des dispositions légales en vigueur, peut permettre également aux entreprises de se familiariser avec les situations de handicap et favoriser l'intégration.

- Réussir l'accueil et l'intégration des personnes handicapées

Il est recommandé de prévoir l'organisation d'un accueil adapté des salariés handicapés nouvellement embauchés

(livret d'accueil, sensibilisation des équipes, rencontres avec d'autres salariés handicapés déjà intégrés ...), ainsi

que la mise en place et la préparation de l'équipe qui accueille le salarié handicapé. Le suivi de l'intégration est

essentiel, à travers la conduite d'entretiens réguliers avec un salarié référent de l'entreprise. Les signataires

soulignent l'importance de l'écoute et de l'échange avec le salarié handicapé pendant cette phase, pour réussir son

intégration.

10.3.2.2. A l'extérieur de l'entreprise :

- S'appuyer sur l'AGEFIPH

Les signataires s'engagent à mieux faire connaître, notamment auprès des plus petites entreprises, le rôle de l'association pour la gestion du fonds d'insertion professionnelle des handicapés (AGEFIPH), au cœur des partenariats possibles pour trouver les réponses à toutes les étapes de l'insertion des personnes handicapées, notamment par des aides financières :

- aides au tutorat ;
- aides à l'apprentissage ;
- aides au contrat de professionnalisation ;
- prime à l'insertion ;

- formation professionnelle ;
- maintien dans l'emploi ;
- bilan de compétence et d'orientation professionnelle ;
- mise en place d'une politique d'emploi.

Les signataires ont la volonté de travailler en partenariat avec l'AGEFIPH, à travers une convention de branche. Il s'agit en particulier de définir des moyens concrets ciblés pour les plus petites entreprises du secteur.

- Développer un réseau de partenaires de recrutement

Les signataires incitent les entreprises à se tourner vers les institutions compétentes pour le recrutement et l'intégration des personnes handicapées, et à établir avec ces institutions de véritables partenariats : ANPE, réseau Cap emploi, associations régionales et départementales. L'accent sera mis en particulier sur les spécificités du recrutement des jeunes handicapés recherchés dans le cadre des contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

- Promouvoir les liens avec la médecine du travail

Conseiller des salariés et de l'employeur, le médecin du travail, s'appuyant sur sa connaissance des postes de travail,

de leur environnement et des métiers de l'entreprise, joue un rôle central, aux côtés d'autres partenaires. Il peut être

une source de propositions en matière d'adaptation de certains postes ou de modification de procédures de travail

pour faciliter l'insertion en milieu ordinaire de travail des handicapés. Il peut en outre, à travers un entretien avec un

salarié, l'aider à identifier son handicap et à entamer la démarche de reconnaissance, en lui en expliquant l'intérêt.

10.3.3. Favoriser le maintien dans l'emploi des salariés devenus handicapés

ou dont le handicap s'est aggravé

Les signataires insistent préalablement sur le caractère essentiel de la prévention et rappellent à ce titre les dispositions du titre VIII CCN. Ils rappellent notamment que les accidents du travail et les maladies professionnelles, qui

peuvent entraîner un handicap, ne sont pas des fatalités : la protection de la santé relève d'une part, de la responsabilité

de l'employeur et doit être prise en compte dans l'organisation de l'entreprise, d'autre part de chaque salarié qui est un

acteur de sa propre sécurité et de celle de ses collègues.

Les signataires considèrent le maintien dans l'emploi des salariés devenus handicapés comme une véritable priorité. Ils incitent les entreprises à rechercher l'ensemble des moyens pour faciliter le maintien dans l'emploi des

salariés devenus handicapés, suite à un accident ou à une maladie, quelle qu'en soit la cause, et des salariés dont le

handicap s'aggrave.

Ils soulignent la nécessité de développer des partenariats avec la médecine du travail, afin d'organiser la détection précoce des salariés en difficulté. La concertation entre acteurs concernés (salarié, hiérarchique, médecin du travail), organisée le plus tôt possible, facilite la recherche des solutions les plus adaptées. Le salarié lui-même, doit être véritablement partie prenante dans la démarche de maintien dans l'emploi.

Chaque cas doit faire l'objet d'une réflexion approfondie et d'un plan d'actions : caractéristiques des difficultés

du salarié au regard de son poste de travail et de son handicap, étude ergonomique et aménagement de la situation de travail (appareillage...), formation du salarié, de l'encadrement et de l'équipe si nécessaire, examen de la liste des autres postes pouvant être proposés.

Outre les solutions ci-dessus, peuvent également contribuer au maintien dans l'emploi d'autres outils tels que les contrats de rééducation chez l'employeur, passés en collaboration avec les organismes de sécurité sociale ou le temps partiel thérapeutique.

Le médecin du travail sera associé à la réflexion menée sur l'ensemble de ces questions.

Le comité d'hygiène et de sécurité (CHSCT), lorsqu'il existe, a un rôle spécifique de consultation sur les mesures prises en vue de faciliter l'insertion ou le maintien au travail des handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail. Une formation des élus sur le sujet est encouragée.

Si, après avoir étudié l'ensemble des possibilités, il apparaît qu'aucune autre solution que le licenciement ne peut être envisagée, l'entreprise s'engage à apporter au salarié concerné un soutien personnalisé pour faciliter son reclassement, à travers l'aide à la définition d'un projet professionnel. Une validation des acquis de l'expérience pourra lui être proposée. Le salarié concerné pourra également demander à utiliser les heures acquises dans l'entreprise au titre du droit individuel à la formation (DIF).

Enfin, en cas de licenciement pour motif économique, les salariés handicapés feront l'objet d'une attention particulière. L'entreprise concernée s'engage à ce que cette population ne fasse l'objet d'aucune discrimination, en particulier lors de la détermination des critères de choix relatifs à l'ordre des licenciements.

10.3.4. Développer la formation en cours d'emploi et la promotion des salariés handicapés

Les signataires reconnaissent le rôle de la formation pour favoriser l'insertion des personnes handicapées en milieu

ordinaire de travail, et rappellent que cette population fait partie des publics définis comme prioritaires au titre XII de la CCN.

Pour faciliter la mise à niveau des personnes handicapées, les entreprises veillent à ce que les formations organisées

dans le cadre du plan de formation soient adaptées à leur situation : durée du stage, matériel, intervenants spécialisés, ...

Le développement de bilans d'évaluation et d'orientation à destination des salariés handicapés permet de faciliter

l'élaboration de leur projet professionnel et la construction de parcours professionnels évolutifs.

Il est rappelé que la formation « gestes et postures » organisée par les CRAM peut être mise en oeuvre pour l'ensemble

des postes sensibles.

Enfin, une attention particulière sera portée sur les postes occupés par des personnes handicapées lors de l'évaluation

des risques professionnels.

10.3.5. Accueillir des personnes handicapées à travers les différents dispositifs d'insertion et de formation

Les stages organisés avec l'ANPE et les services de l'Etat peuvent constituer un premier outil d'insertion

Ces stages peuvent être suivis de contrats à durée déterminée avant de déboucher sur un contrat à durée indéterminée, permettant ainsi aux personnes handicapées d'accéder, par phases successives, à un véritable parcours d'intégration dans la vie professionnelle.

Jeunes en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation : si besoin, un processus d'accueil et de tutorat spécifique est élaboré avec le CFA ou l'organisme de formation

partenaire. Dans le cadre de sa convention de coopération avec l'Education nationale et avec le ministère de l'Agriculture, la FCD s'attachera à définir des actions favorisant le recrutement de jeunes handicapés en

apprentissage dans les entreprises du secteur, et veillera à repérer les CFA formant des jeunes handicapés pour les

dotations en taxe d'apprentissage.

10.3.6. Contribuer à l'insertion professionnelle des personnes handicapées par le recours aux entreprises adaptées et aux établissements ou services d'aide par le travail

Les partenaires sociaux soulignent l'intérêt pour les entreprises de recourir aux entreprises adaptées et aux établissements ou services d'aide par le travail qui représentent une solution pour l'emploi de personnes handicapées.

Ce recours peut se traduire par la conclusion de contrats de fourniture, de sous-traitance et de prestation de services

avec les structures concernées.

Les signataires souhaitent informer les entreprises de la diversité des travaux et prestations pouvant être confiés :

emballage/conditionnement, déconditionnement, nettoyage, espaces verts, reprographie, mailing, restaurants d'entreprise ...

En matière de commercialisation de produits fabriqués par le « secteur protégé », ils incitent les entreprises à

sensibiliser leurs services achats sur les différentes offres. Ils souhaitent un développement de la commercialisation de

ces produits qui doivent bénéficier d'une meilleure place dans les rayons, d'une meilleure signalétique et d'une

information plus motivante des consommateurs.

La collaboration avec ce secteur devrait permettre aux entreprises : dans un premier temps de se familiariser avec les

situations de handicap et leur compatibilité avec l'emploi, puis, dans un second temps, de favoriser le passage du

« secteur protégé » vers le milieu ordinaire de travail. Les entreprises peuvent en outre envisager d'accueillir des

personnes handicapées « détachées » de ce secteur, afin d'en apprécier les capacités professionnelles, ou les embaucher directement.

Egalité professionnelle et mesures permettant la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Article 10.4

En vigueur étendu

Préambule

Les partenaires sociaux du commerce à prédominance alimentaire reconnaissent pleinement que la mixité dans les emplois des différentes filières professionnelles est source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique. Dans l'entreprise en effet, garantir la mixité et le principe d'égalité entre les femmes et les hommes a un impact sur la performance, en jouant sur les leviers de la créativité, de la motivation et de l'attractivité.

Ainsi, l'accès à l'emploi, le recrutement, l'insertion, la formation et l'évolution professionnelle des salariés, sans distinction de sexe, de situation familiale, d'état de grossesse, et plus généralement sans aucune forme de discrimination, constituent un axe fort de la politique sociale de la branche. Les partenaires sociaux s'engagent à décliner cet axe dans l'ensemble des accords qu'ils seront amenés à négocier.

L'égalité entre les femmes et les hommes est un principe fort que les partenaires sociaux s'engagent à inscrire dans les relations individuelles et collectives du travail. Ils constatent, d'après le rapport annuel de branche (données sociales 2006), que si les femmes représentent 61 % des salariés, elles représentent également :

- 88,6 % des salariés à temps partiel ;
- 66 % des employés ;
- 39,4 % des agents de maîtrise (37 % en 2003) ;
- 29,4 % des cadres ;
- 55 % des salariés formés.

La part importante des femmes dans les effectifs à temps partiel conduit les partenaires sociaux à examiner les leviers favorisant le temps partiel choisi. Cette question fait l'objet d'une négociation distincte. Les dispositions définies seront intégrées au titre VI de la convention collective.

Ils remarquent en outre que certains emplois sont fortement féminisés ou masculinisés, conséquence le plus souvent de représentations socioculturelles, de logiques structurelles dans les orientations scolaires et dans les formations initiales, de comportements managériaux relevant de ces représentations comme de comportements qui dépassent le cadre du travail.

L'égalité salariale, mais aussi la conciliation voire la réconciliation entre emploi, carrière professionnelle et parentalité sont au cœur du sujet. Les partenaires sociaux inscrivent leurs engagements dans le cadre des dispositions de la loi relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes du 23 mars 2006.

A travers les dispositions suivantes, les partenaires sociaux visent donc :

- l'information et la sensibilisation des entreprises, des salariés et de leurs représentants, sur l'enjeu de l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- l'élaboration de propositions pour la gestion des ressources humaines et le management, en faveur de la mixité et de l'égalité (formation, analyse d'indicateurs relatifs aux conditions générales d'emploi et de formation pour établir des objectifs de progression, politique menée pour développer la mixité dans les instances de décision...) ;
- la prise en compte de la parentalité dans le cadre professionnel, les modalités de départ et de retour de congés maternité-parentaux, notamment par le biais de la formation professionnelle, pour prendre en compte les objectifs de carrière.

Enfin, les partenaires sociaux souhaitent inscrire la profession dans une démarche volontaire de lutte contre toutes les formes de discrimination et d'intolérance. Les salariés doivent travailler ensemble, avec leurs différences, dans le respect des individus et de leur statut, quel que soit leur sexe, quelles que soient leurs différences.

10.4.1. Diagnostic de mixité et d'égalité

Disposer d'indicateurs de la mixité et de l'égalité entre les femmes et les hommes, permettant les constats et les mesures d'évolution (cf. chapitre III du titre XII de la convention collective « Assurer la veille prospective sur l'évolution des métiers et des qualifications »).

10.4.2. Garantir l'égalité dès l'embauche

Les entreprises organisent leurs processus de recrutement dans les mêmes conditions pour tous. Elles sont encouragées à formaliser ces processus sur la base des principes suivants :

- définition de libellés de postes non discriminants ;
- définition des procédures de recrutement et de leur mode de suivi ;
- traitement de toutes les candidatures en vue d'une réponse systématique.

Ainsi, au cours de l'entretien d'embauche, l'employeur ne peut solliciter que des informations, écrites ou orales, ayant un rapport direct avec l'exercice de l'emploi concerné, afin d'apprécier les compétences d'un candidat et ses aptitudes à occuper cet emploi.

Enfin, les entreprises veilleront à tendre vers l'équilibre des recrutements entre les femmes et les hommes, à compétence, expérience et profil équivalents, sous réserve des capacités du marché du travail. En cas de déséquilibre constaté, les entreprises, conformément aux textes législatifs en vigueur, mettront en œuvre des mesures de progression ; par exemple, dans le cadre de recrutement pour des postes à représentation essentiellement masculine, des actions de communication à l'attention des femmes seront mises en œuvre, et inversement pour les métiers à représentation essentiellement féminine. Des objectifs de progrès seront fixés au regard du diagnostic prévu au 10.4.1.

10.4.3. Supprimer les écarts salariaux éventuels sur la base du diagnostic prévu à l'article 10.4.1

Le principe selon lequel l'employeur est tenu d'assurer, pour un même travail, à ancienneté égale et pour un même niveau de compétences, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes est réaffirmé. Ce principe est l'un des fondements de l'égalité professionnelle.

La rémunération comprend le salaire ainsi que tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement. Les différents éléments composant la rémunération doivent donc être définis sur des normes identiques pour un même niveau de classification. Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle, ainsi que toutes les autres bases de calcul de rémunération, doivent être communs et ne doivent pas être discriminants pour les salariés ayant bénéficié d'un congé de maternité, de paternité, d'adoption, ou d'un congé parental d'éducation.

Les employeurs réaliseront chaque année le diagnostic des écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes et arrêteront si besoin les mesures nécessaires. Ce diagnostic sera présenté aux partenaires sociaux chaque année, dans le cadre de l'examen du rapport égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les évolutions de salaire applicables aux salariés de l'entreprise ne peuvent être supprimées, réduites ou différées, en raison de la prise par les intéressés d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption. Le

champ d'application des mesures collectives - générales ou catégorielles - d'augmentation des rémunérations, résultant d'un accord collectif ou d'un engagement unilatéral de l'employeur, ne peut exclure des salariés au motif que ceux-ci sont en congé de maternité, de paternité ou d'adoption, ou qu'ils ont bénéficié d'un tel congé.

Par ailleurs, à défaut d'accord d'entreprise spécifique, lorsque des mesures individuelles d'augmentation des salaires sont appliquées au titre d'une période de référence donnée, soit pour l'ensemble des salariés, soit pour certaines catégories, les salariés en cours de congé de maternité, de paternité ou d'adoption à la date d'application des mesures individuelles en question bénéficient, s'ils sont compris dans le champ d'application de ces mesures, d'une augmentation individuelle qui ne peut être inférieure au taux moyen d'augmentation des salaires, résultant desdites mesures.

10.4.4. Améliorer l'accès à la formation professionnelle et à la validation des acquis de l'expérience

(Voir titre XII, article 12.3.1.1).

10.4.5. Prendre en compte les obligations familiales dans la définition de la durée et de l'organisation du travail

10.4.5.1. Durée et organisation du travail (Voir titres V et VI).

10.4.5.2. Gestion des congés payés et aménagement des horaires (cf. art. 7.2 « Ordre des départs en congés payés »).

10.4.6. Favoriser les évolutions professionnelles pour tous

10.4.6.1. Favoriser la mixité.

10.4.6.1.1. Principes.

Afin de développer l'accès des femmes et des hommes aux différents métiers, la mixité des emplois doit être recherchée, notamment par le développement de possibilités pour les femmes intéressées, et qui souhaitent évoluer vers des métiers actuellement plutôt masculins, et inversement. Le développement de ces possibilités est d'autant plus important qu'il représente une solution pour la polyactivité souhaitée par les partenaires sociaux, notamment pour les salariés à temps partiel.

Ces possibilités reposent sur le changement des représentations culturelles des métiers, sur l'évolution des modes de management.

10.4.6.1.2. Orientation professionnelle tout au long de la vie.

Les évolutions professionnelles reposent notamment sur l'orientation professionnelle tout au long de la vie, en particulier à travers l'entretien professionnel et le passeport formation.

Les signataires conviennent de définir les priorités et les conditions d'affectation de la part additionnelle à la taxe d'apprentissage visée au troisième alinéa de l'article 225 du code général des impôts, collectée par la FCD habilitée en application de la convention de coopération avec l'éducation nationale et l'enseignement agricole.

Les signataires décident d'affecter les fonds visés à l'alinéa précédent aux actions prioritaires suivantes :

- actions de communication encourageant la mixité dans les filières de formation initiale qui intéressent la profession, à l'attention des jeunes, mais aussi de leurs familles et des enseignants ;

- actions d'orientation visant à faire évoluer les représentations de certains métiers et filières de formation ;
- promotion des contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

Ces actions sont précisées ou complétées chaque année par la commission paritaire nationale de l'emploi.

La répartition des sommes ainsi collectées est soumise à l'avis du groupe technique paritaire de suivi institué par ladite convention de coopération.

Afin d'affecter les sommes aux actions prioritaires définies ci-dessus, les entreprises de 250 salariés et plus qui ne respectent pas le seuil visé au troisième alinéa de l'article 225 du code général des impôts versent, directement ou indirectement à la FCD habilitée en application du code du travail, la part additionnelle à la taxe d'apprentissage dont elles sont redevables.

10.4.6.2. Garantir l'égalité dans les évolutions professionnelles.

Par ailleurs, les femmes et les hommes doivent être en mesure d'avoir accès aux mêmes parcours professionnels ; ils doivent bénéficier des mêmes possibilités d'évolution de carrière, y compris en ce qui concerne les postes à responsabilité.

Les entreprises s'engagent à informer les salariés des offres d'emploi de l'entreprise, en cas de vacance ou de création de poste. Les partenaires sociaux encouragent vivement les entreprises à porter leurs efforts pour accroître la part des femmes, en particulier dans les postes d'encadrement.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à examiner les critères retenus dans les définitions d'emploi qui seraient de nature à écarter certains salariés. Ils attirent leur attention sur la nécessité de veiller à ce que la situation familiale des salariés, comme les aménagements d'horaires accordés à certains salariés pour concilier la vie professionnelle et la vie privée, ne constituent pas un obstacle à l'évolution de leur carrière professionnelle. Ils soulignent pour cela le rôle essentiel de l'entretien professionnel.

10.4.6.3. Accompagner la mobilité géographique.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à prendre en compte les éventuelles obligations familiales dans la gestion de la mobilité géographique, pour ne pas freiner les évolutions professionnelles.

En cas de mobilité géographique pour raison professionnelle d'un(e) salarié(e) dont le conjoint travaille dans la même entreprise ou établissement, l'entreprise ou l'établissement s'efforce de proposer à celui-ci, prioritairement dans le temps, un emploi similaire à celui qu'il occupait précédemment, dans des conditions qui soient acceptables sur le plan familial et compatibles avec les besoins de l'entreprise.

10.4.6.4. Gérer les congés pour circonstance de famille, maternité, paternité et parental (cf. art. 12.3.1.2).

Les congés pour circonstance de famille, maternité, paternité et parental ne doivent pas constituer un frein au déroulement de carrière.

Les signataires rappellent les termes de l'article 12.3.1 de la convention collective « Faciliter le retour de congé parental ou d'absence prolongée pour maladie » : « Afin d'assurer les meilleures conditions possibles de retour dans l'entreprise à l'issue d'un congé parental d'éducation à temps plein d'une durée supérieure à 3 ans, les signataires incitent à la réalisation, avant la reprise du travail, d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience et de remise à niveau si cela s'avère nécessaire, pour les salariés qui en feraient la demande. Les salariés seront informés de cette possibilité avant le début de la première période de congé parental.

Dans ces cas, l'action pourra être réalisée au titre du droit individuel à la formation (DIF), selon l'accord formalisé entre le salarié et l'entreprise avant le départ du salarié en congé.

Les signataires encouragent également l'accès des salariés concernés à des périodes de professionnalisation, avant la fin du congé parental ou à leur retour. »

De plus, les signataires soulignent l'importance du lien réciproque que l'employeur et le salarié doivent entretenir pendant le congé, afin de partager toute information utile sur l'entreprise et sur l'emploi.

10.4.7. Assurer la communication sur les besoins en compétences des entreprises et faciliter l'orientation des jeunes, en refusant les obstacles traditionnels et culturels de la représentation des métiers

Les partenaires sociaux décident de renforcer leurs actions de partenariat avec l'éducation nationale et l'enseignement agricole à travers les conventions de coopération conclues avec ces ministères, et avec l'enseignement supérieur - universités et écoles -, en matière de communication sur les métiers et d'orientation professionnelle. Ces actions doivent résolument lutter contre les obstacles traditionnels et culturels de la représentation des métiers.

Les signataires encouragent les entreprises et leurs partenaires sociaux à favoriser les actions d'information sur les métiers du commerce et de la distribution, en faveur des salariés et de leurs enfants.

10.4.8. Informer, sensibiliser et mobiliser l'ensemble des acteurs

Les partenaires sociaux soulignent la portée incitative et pédagogique de leurs dispositions et s'engagent à en faire la promotion auprès des entreprises, des salariés et de leurs représentants. Une opération de communication, en partenariat avec le ministère de la cohésion sociale et de la parité sera étudiée. Cette opération sera confiée à la commission paritaire nationale de l'emploi.

Licenciement collectif

Article 10.5

En vigueur étendu

10.5.1. Information des représentants du personnel

10.5.1.1. Ordre du jour.

Lorsque le comité d'entreprise ou d'établissement est consulté sur un projet de licenciement collectif, l'ordre du jour doit le mentionner expressément.

10.5.1.2. Information des représentants du personnel.

En vue d'assurer l'information du comité d'entreprise ou d'établissement et de lui permettre de jouer effectivement son rôle, la direction doit lui adresser, avec la convocation à la réunion, les documents visés au deuxième alinéa de l'article L. 1233-31 du code du travail, c'est-à-dire :

- la ou les raisons économiques, financières ou techniques du projet de licenciement ;
- le nombre de travailleurs dont le licenciement est envisagé ;
- les catégories professionnelles concernées ;

- le nombre de travailleurs, permanents ou non, employés dans l'établissement ;
- le calendrier prévisionnel des licenciements.
- les mesures de nature économique envisagées.

10.5.1.3. Fusion, concentration, restructuration.

Dès que la direction est en mesure de prévoir les conséquences dans le domaine de l'emploi des décisions de fusion, de concentration ou de restructuration, elle doit en informer le comité d'entreprise ou d'établissement, le consulter et étudier avec lui les conditions de mise en œuvre de ses prévisions, notamment en ce qui concerne le recours éventuel au Fonds national de l'emploi.

Lorsque l'entreprise consulte le comité d'entreprise ou d'établissement sur un projet de licenciement collectif résultant d'une décision de fusion, de concentration ou de restructuration, elle doit l'informer des facteurs économiques ou techniques qui sont à l'origine de cette situation et indiquer les dispositions qu'elle a pu prendre ou envisage de prendre pour limiter les mesures de licenciement.

10.5.1.4. Délai préfix.

10.5.1.4.1. Lorsque le projet de licenciement pour raisons économiques porte sur moins de 10 salariés dans une même période de 30 jours, le licenciement de chacun des salariés doit, quel que soit l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement, être précédé d'une procédure comportant :

- une convocation de l'intéressé à un entretien préalable, cette convocation étant soit adressée par lettre recommandée, soit remise en main propre contre décharge ;
- un entretien dans les conditions prévues aux articles L. 1232-2 à L. 1232-5 du code du travail ;
- un délai de 7 jours entre la date pour laquelle le salarié aura été convoqué à cet entretien et la notification du licenciement ; ce délai est de 15 jours en cas de licenciement individuel d'un membre du personnel d'encadrement ;
- l'indication du ou des motifs économiques du licenciement dans la lettre prévue à l'article L. 1233-15 du code du travail.

Toutefois, lorsque les conditions économiques auront conduit une entreprise ou un établissement assujéti à la législation sur les comités d'entreprise à :

- licencier plus de 10 salariés pendant 3 mois consécutifs, pour tout nouveau licenciement économique au cours des 3 mois suivants ;
- licencier plus de 18 salariés au cours d'une année civile, pour tout nouveau licenciement économique au cours des 3 mois suivant la fin de cette année civile,

alors, l'entreprise ou l'établissement devra respecter les dispositions de l'article 10.5.2.1. ci-dessous.

10.5.1.4.2. Lorsque le projet de licenciement porte sur au moins 10 salariés dans une même période de 30 jours, un délai préfix maximal doit s'écouler, à l'exception des cas de force majeure ou de circonstances économiques exceptionnelles comportant un caractère d'urgence, entre la notification à l'autorité administrative compétente (prévue à l'article L. 1233-46 du code du travail) et la notification des licenciements aux salariés concernés.

Ce délai est de :

- 30 jours lorsque le nombre de licenciements envisagés dans l'entreprise ou l'établissement est au moins égal à 10 et inférieur à 100 ;
- 45 jours lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à 100 et inférieur à 250 ;
- 60 jours lorsque le nombre de licenciements envisagés est égal ou supérieur à 250.

Il est destiné notamment à permettre la tenue d'une deuxième réunion du comité d'entreprise ou d'établissement.

Suivant les délais ci-dessus, cette seconde réunion ne peut être fixée respectivement plus de 14 jours, 21 jours ou 28 jours après la date fixée pour la réunion prévue à l'article 10.II de l'accord interprofessionnel du 10 février 1969 relatif à la sécurité de l'emploi, modifié en dernier lieu par l'accord du 22 février 1988.

Afin de permettre aux membres élus du comité et aux représentants syndicaux de disposer d'un temps suffisant de réflexion, la deuxième réunion du comité d'entreprise ou, dans les entreprises comportant plusieurs établissements distincts, la deuxième réunion du ou des comités d'établissement concernés ne peut se tenir, sauf en cas de force majeure, de redressement ou de liquidation judiciaires, moins de 4 jours après la date de la première réunion. Ce délai est porté à 6 jours dans le cas où le licenciement concerne 100 salariés ou plus. Toutefois, les convocations à la première et à la deuxième réunion du comité peuvent être adressées simultanément.

Lorsqu'un accord collectif portant sur les conditions de licenciement, notamment sur les mesures prévues à l'article L. 1233-31 à L. 1233-33, L.1233-48 et L. 1233-63 du code du travail, a été conclu à l'occasion du projet de licenciement ou lorsque l'entreprise applique les dispositions préexistantes d'une convention ou d'un accord collectif ayant ce même objet, l'autorité administrative a la faculté de réduire les délais de 30, 45 ou 60 jours ou tout autre délai prévu par conventions ou accords collectifs de travail sans que ce délai puisse être inférieur au délai prévu à l'article L. 1233-54 du code du travail.

10.5.1.5. Information et consultation du comité central d'entreprise.

Lorsqu'un même projet de licenciement d'ordre économique est envisagé dans plusieurs établissements, simultanément ou dans une même période de 30 jours, le comité central d'entreprise est informé et consulté selon les dispositions des articles L. 2323-15 et L. 2327-2 du code du travail ; les comités d'établissement, chacun en ce qui le concerne, sont parallèlement informés et consultés au cours des deux réunions prévues par les dispositions légales, ainsi que par celles du présent accord.

10.5.1.6. Information et consultation des délégués du personnel.

Pour l'application du présent titre, lorsqu'une entreprise ou un établissement n'a pas de comité d'entreprise ou d'établissement, les délégués du personnel seront informés et consultés au lieu et place dudit comité.

10.5.2. Dispositions sociales

10.5.2.1. Actions à entreprendre par l'entreprise.

Lorsqu'une entreprise est conduite à réduire ou à cesser son activité, elle recherchera, en liaison étroite avec le comité d'entreprise ou d'établissement et les organismes habilités, toutes les mesures de formation et d'adaptation nécessaires afin de favoriser le reclassement du personnel.

Les propositions de reclassement doivent être écrites et précises. Elles portent sur un emploi relevant de la même catégorie ou sur un emploi équivalent ou, à défaut, après l'accord exprès du salarié, sur un emploi d'une catégorie inférieure.

Si toutefois elle est amenée à envisager un licenciement collectif d'ordre économique, elle doit :

- s'efforcer de réduire autant qu'il est possible le nombre des licenciements ;
- utiliser les possibilités offertes à cet égard par une politique de mutations internes, éventuellement par l'affichage des emplois à pourvoir, en priorité, à l'intérieur de l'établissement concerné et en cas d'impossibilité dans un autre établissement de l'entreprise, ou dans des entreprises qui lui sont reliées ;
- rechercher les possibilités de reclassement à l'extérieur de l'entreprise, en particulier dans le cadre de la branche professionnelle, en faisant appel à la commission interprofessionnelle de l'emploi ;
- mettre à l'étude les suggestions présentées par le comité d'entreprise ou d'établissement en vue de réduire le nombre de licenciements et leur apporter une réponse motivée ;
- informer la commission paritaire nationale de l'emploi, sans préjudice, dans les entreprises ou établissements assujettis à la législation sur les comités d'entreprise, lorsque le projet de licenciement porte sur au moins 10 salariés sur une même période de 30 jours, de l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi comportant de mesures telles que celles prévues à l'article 12 de l'accord interprofessionnel du 10 février 1969 modifié sur la sécurité de l'emploi, qui sera soumis au comité d'entreprise ou d'établissement et devra lui être adressé avec la convocation prévue au point 10.5.1.2 ci-dessus.

Lorsque l'entreprise a recours à des mutations internes, elle doit s'employer à éviter que ces mutations entraînent un déclassé des salariés, par des aménagements de postes de travail, par des actions appropriées de réadaptation ou de formation professionnelle leur permettant d'accéder à des postes vacants de qualification équivalente ou supérieure.

10.5.2.2. Mutations.

Lorsqu'une entreprise a procédé à des mutations internes en vue de diminuer le nombre de salariés compris dans un licenciement collectif pour raison économique et qu'il n'aura pas été possible d'éviter un déclassé, l'employeur assurera au salarié déclassé le maintien de son salaire antérieur pendant une durée égale à celle du préavis qui lui serait applicable en cas de licenciement, en application des dispositions conventionnelles, et au minimum pendant :

- 1 mois pour les salariés ayant satisfait à leur période d'essai et qui ont moins de 2 ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet ;
- 2 mois pour les salariés ayant plus de 2 ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet ;
- 3 mois pour les salariés ayant plus de 3 ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet ;
- 4 mois pour les salariés ayant plus de 5 ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet ;
- 5 mois pour les salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet.

Pendant cette période, les avantages liés au contrat de travail de l'intéressé lui resteront acquis.

Une information préalable à la mutation effective devra être communiquée aux salariés concernés portant sur le poste qui leur est offert (caractéristiques, salaire, etc.), ainsi que les garanties dont ils disposent en application du présent accord. Les salariés disposeront d'un délai de réflexion de 15 jours commençant à courir à compter de la notification de l'offre pour l'accepter ou la refuser.

Les entreprises s'efforceront d'assurer le reclassement des salariés dans des fonctions relevant de la même catégorie professionnelle ; en cas d'impossibilité, elles lui en maintiendront les avantages lorsque la mutation aura été effectuée dans l'établissement lui-même ou dans l'un des établissements de l'entreprise.

En cas de rupture du contrat de travail intervenant au cours d'un délai de 3 mois suivant la mutation effective, le salarié muté conserve le bénéfice du plan social établi lors de la procédure de licenciement pour motif économique dès lors que la rupture est fondée sur un motif lié à la mutation ; celle-ci reste imputable à l'entreprise.

10.5.2.3. Indemnité temporaire dégressive.

Si le déclassement entraîne pour l'intéressé une réduction de salaire d'au moins 5 % et s'il compte au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, il percevra, après expiration du délai prévu à l'article 10.2.2 du présent titre et pendant les 8 mois suivants, une indemnité temporaire dégressive. Si l'employeur a conclu avec le Fonds national de l'emploi une convention assurant aux salariés déclassés le bénéfice des allocations temporaires dégressives prévues par l'article L. 5123-2 du code du travail, les allocations temporaires versées au titre de la convention passée avec le Fonds national de l'emploi se substituent aux indemnités temporaires dégressives instituées par le présent article.

L'indemnité temporaire dégressive est calculée, pour chacun des 8 mois suivant l'expiration du délai fixé par l'article 10.2.2 du présent titre pendant lequel le salaire antérieur est intégralement maintenu, selon les pourcentages ci-dessous de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire :

- pour les 2 premiers mois suivants : 80 % ;
- pour les 3e et 4e mois suivants : 60 % ;
- pour les 5e et 6e mois suivants : 40 % ;
- pour les 7e et 8e mois suivants : 20 %.

Le salaire ancien est égal :

- pour les salariés à temps complet : 1/3 des 3 derniers mois ;
- pour les salariés à temps partiel : 1/12 des 12 derniers mois (afin de tenir compte des heures complémentaires ayant été accomplies au cours de cette période), à l'exclusion, dans l'un et l'autre cas, des primes ou gratifications à caractère annuel ou exceptionnel qui auraient été versées aux salariés pendant la période considérée.

10.5.2.4. Ancienneté.

En cas de mutation d'un salarié dans un autre établissement de la même entreprise, l'ancienneté dans le nouvel établissement est calculée en tenant compte de l'ancienneté acquise dans le ou les précédents établissements.

10.5.2.5. Priorité de reclassement.

Le salarié ayant fait l'objet d'une mutation avec déclassement bénéficiera pendant 1 an d'une priorité de reclassement si un poste de même nature devient vacant.

L'entreprise s'efforcera de lui donner, si besoin est, une formation lui permettant d'accéder à d'autres emplois disponibles dans l'entreprise. Pour ce faire, l'entreprise :

- lui donnera pendant 1 an une priorité d'accès au congé individuel de formation, même s'il ne satisfait pas à toutes les conditions individuelles prévues par les articles 21 à 23 de l'accord interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié ; les salariés qui auront bénéficié de cette disposition ne seront pas pris en compte dans le calcul du taux d'absence simultanée prévu par l'article 24 de l'accord du 9 juillet 1970 susvisé ;

- acceptera, pendant cette même durée de 1 an, la demande d'inscription du salarié à une formation, dès lors qu'il est apte à la suivre, visant un cycle, un stage ou une session de formation qu'elle organise et prendra à sa charge l'intégralité des frais de formation et assurera le maintien intégral de la rémunération.

10.5.2.6. Recherche d'emploi.

Les entreprises doivent rechercher, en liaison avec les organismes intéressés, les possibilités d'emploi susceptibles de convenir aux salariés dont le licenciement est envisagé, de préférence dans la localité ou les localités voisines, ainsi que les moyens de formation et de reconversion qui pourraient être utilisés par eux.

Les entreprises feront connaître ces possibilités de reclassement, de formation et de reconversion au comité d'entreprise ou d'établissement ainsi qu'au personnel intéressé.

10.5.2.7. Préavis.

Le salarié licencié dans le cadre d'un licenciement collectif et qui a trouvé un nouvel emploi en cours de préavis pourra quitter l'entreprise sans avoir à payer l'indemnité de préavis correspondant à la partie non exécutée de son préavis et en conservant le bénéfice de son indemnité de licenciement légale ou conventionnelle.

Les heures pour recherche d'emploi résultant des dispositions de la convention collective peuvent être bloquées selon des modalités à établir avec le chef d'entreprise.

Il sera accordé au salarié licencié dans le cadre d'un licenciement collectif, qui en formule la demande, une autorisation d'absence en vue de suivre un stage, un cours ou une session de formation de son choix, dans la période qui suit l'information de son licenciement et au cours de son préavis ; il reçoit alors de l'entreprise qui l'emploie, et jusqu'à la fin de son préavis, une rémunération égale à celle qu'il percevait antérieurement.

10.5.2.8. Prise en charge par Pôle emploi.

La prise en charge par Pôle emploi des salariés licenciés et l'application à ces salariés des dispositions du régime d'assurance chômage doivent être facilitées par les entreprises qui assureront à cet effet tous les contrats nécessaires avec Pôle emploi.

10.5.2.9. Priorité de réembauchage.

Les salariés licenciés pour raisons économiques ou ayant accepté une convention de reclassement personnalisé, un contrat de transition professionnelle ou un congé de reclassement bénéficient d'une priorité de réembauchage pendant un délai de 1 an à compter de la date de la rupture de leur contrat, s'ils manifestent le désir d'user de cette priorité dans un délai de 4 mois à partir de leur départ de l'entreprise. Ils seront avisés par écrit de ce droit et du délai qu'ils ont pour l'exercer. Dans ce cas, l'employeur informera les salariés concernés de tout emploi devenu disponible dans leur qualification. Cette disposition ne peut cependant avoir pour effet de faire obstacle aux obligations relatives aux priorités d'emploi instituées par la réglementation.

Les salariés réembauchés bénéficieront des dispositions de l'article 10.5.2.2 ci-dessus, à l'exclusion de la partie du dernier alinéa relative à la conservation du bénéfice du plan de sauvegarde de l'emploi établi lors de la procédure de licenciement pour motif économique qui s'avère au stade du réembauchage sans objet.

En outre, le personnel réintégré sera replacé dans les conditions d'ancienneté qu'il avait acquises au moment du débauchage. Cependant, si un salarié licencié ayant bénéficié de l'indemnité visée au présent alinéa est réembauché dans la même entreprise, l'indemnité de licenciement à laquelle il aura éventuellement droit dans le cas d'un second licenciement sera amputée de la première indemnité perçue.

10.5.2.10. Reconversion et indemnité de licenciement.

Les entreprises confrontées à des problèmes de sureffectifs mettront tout en œuvre pour éviter le licenciement des salariés âgés d'au moins 50 ans, notamment en s'efforçant de proposer une mutation interne après exploitation, s'il y a lieu, des moyens de formation appropriés.

En cas de licenciement pour motif économique, le salarié licencié âgé d'au moins 50 ans aura droit à l'indemnité légale de licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, à une majoration de 20 % de l'indemnité de licenciement prévue par l'annexe à la convention collective dont il relève.

Ne peuvent prétendre à l'application des dispositions du présent article :

- le salarié acceptant un reclassement avec l'aide de son employeur ;
- le salarié qui peut bénéficier des allocations de base prévues par le règlement annexé à la convention sur le régime d'assurance chômage jusqu'à la liquidation à taux plein de sa retraite ;
- le salarié qui a la possibilité de bénéficier d'une préretraite (FNE, accord d'entreprise) ;
- le salarié qui peut faire liquider sans abattement d'âge une pension de retraite.

10.5.2.11. Logement.

Les salariés bénéficiant d'un logement de fonction et qui sont licenciés dans le cadre d'un licenciement pour raisons économiques devront laisser leur logement libre dans un délai maximum de 3 mois à compter de leur licenciement ; ce délai peut être porté à 6 mois pour tenir compte des difficultés exceptionnelles de relogement.

Toutefois, lorsque ces bénéficiaires sont âgés d'au moins 60 ans à la date de leur licenciement, l'entreprise s'efforcera de les reloger dans des conditions normales de loyer ou, à défaut, de les maintenir dans les lieux jusqu'à l'âge où les intéressés pourront faire valoir leurs droits à la retraite et au plus tard jusqu'à 65 ans.

Les entreprises facilitent, en outre, par tous moyens, le déménagement des travailleurs appelés à travailler dans une autre région, et notamment en les renseignant, lorsqu'ils sont susceptibles d'en bénéficier, sur les allocations de transfert de domicile qui pourraient être versées dans le cadre de la législation en vigueur (convention FNE, pour l'aide à la mobilité géographique notamment).

Titre XI : Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences

Préambule

Article

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n° 28 du 13 novembre 2008

Les partenaires sociaux sont engagés dans une démarche d'anticipation et d'accompagnement des évolutions de l'emploi et des compétences, que les entreprises devront mettre en oeuvre avec leurs salariés.

Le secteur du commerce de détail et de gros alimentaire connaît depuis quelques années des changements importants. Après la période de développement et de forte croissance, analysée notamment lors du contrat d'étude prospective conduit par la branche en 1989, le secteur rencontre une situation économique moins favorable et fait face à des évolutions.

La compréhension de ces changements est essentielle pour permettre au secteur d'identifier les leviers d'adaptation au service de sa pérennité et de son développement, dont les éléments majeurs sont le maintien et le développement des compétences des salariés.

Ainsi, la seconde étude prospective sur les métiers et l'emploi, réalisée dans le cadre d'un contrat d'études prospectives et des travaux de l'observatoire prospectif du commerce, publiée en mai 2008, analyse les mutations que le secteur connaît tant au niveau économique, sociétal avec toutes les conséquences en termes de consommation, de réglementation que d'organisation, et décrit l'effet de l'introduction ou du développement de nouvelles technologies en cours. Elle anticipe un tassement de la croissance de l'emploi, plus ou moins important selon le contexte économique, et analyse les besoins en compétences par grande famille de métiers. Elle préconise un certain nombre d'actions pour le développement de l'employabilité et de la sécurisation des parcours des salariés, notamment par le développement des compétences. Elle préconise également des actions pour le développement de la professionnalisation et des parcours qualifiants, en particulier pour certains publics prioritaires, salariés sur des métiers en évolution. Elle préconise enfin des actions pour l'amélioration de l'intégration des nouveaux entrants, en particulier des jeunes. Ces actions de fond ont été définies de façon transversale dans 3 scénarios économiques envisagés et doivent être mises en oeuvre quel que soit le scénario, même si leur application, dans le temps, pourra être modulée en fonction des évolutions possibles envisagées par chaque scénario.

Les partenaires sociaux décident de s'appuyer sur les résultats de cette étude pour définir les dispositions du présent accord :

- les enjeux de la GPEC ;
- les moyens d'une dynamique durable d'observation et de prospective sectorielle emploi-formation ;
- les leviers de promotion et de construction de parcours de professionnalisation pour tous, salariés expérimentés et nouveaux entrants ;
- l'accompagnement des entreprises, en particulier les plus petites, dans une logique GPEC.

Enfin, les partenaires sociaux soulignent leur volonté de jouer pleinement leur rôle et de prendre leurs responsabilités pour la mise en oeuvre de ces dispositions.

Les enjeux de la GPEC

Article 11.1

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n° 28 du 13 novembre 2008

Les signataires rappellent que les démarches de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) sont prévues par la loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005 pour les entreprises et groupes d'entreprises, au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail, qui occupent au moins 300 salariés, ainsi que dans les entreprises et groupes de dimension communautaire au sens des articles L. 2341-1 et L. 2341-2 du code du travail comportant au moins un établissement ou une entreprise de 150 salariés en France (art.L. 2242-15 à L. 2242-18 du code du travail).

Le présent accord établit une dissociation entre la GPEC, démarche d'anticipation et de gestion de l'emploi et des compétences, qui participe à la sécurisation des parcours professionnels des salariés, et des mesures mobilisables dans le cadre de plans de sauvegarde de l'emploi et de licenciements économiques. Ces mesures ne font pas l'objet de l'accord.

La GPEC, démarche d'ingénierie des ressources humaines qui consiste à concevoir, à mettre en oeuvre et à encadrer les politiques et les pratiques visant à réduire de façon anticipée les écarts entre les besoins et les ressources de l'entreprise, tant sur le plan quantitatif que qualitatif, s'inscrit dans le plan stratégique de l'entreprise et relève de la négociation triennale prévue par la loi.

Pour autant, les signataires décident de promouvoir la logique de GPEC auprès de toutes les entreprises de la branche, en particulier les plus petites.

La GPEC donne la possibilité aux salariés de la branche d'accéder à des changements de poste, à la promotion professionnelle, à de nouveaux métiers, par l'information sur les évolutions de l'emploi et des métiers, l'anticipation et la professionnalisation.

Pour cela, la GPEC s'appuie sur des mesures pour l'identification des besoins collectifs et individuels, l'organisation du travail, la mobilité professionnelle et / ou géographique, la formation professionnelle, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les entreprises de la branche s'appuieront sur le contrat d'études prospectives publié en mai 2008, qui relève 8 grands axes de changement ayant un impact sur le contenu des métiers :

- le développement des nouvelles technologies ;
- le renforcement de la dimension managériale ;
- la déclinaison de concepts de points de vente avec une prise en compte de la demande locale des clients ;
- le développement du tout libre-service et le maintien « au plus juste » des rayons traditionnels ;
- une recherche de différenciation par les services offerts ;
- le développement de la polyactivité ;
- l'accompagnement de la vente et la montée en exigence de conseil ;
- la mutualisation des fonctions supports.

En fonction de ces axes de changements, le présent accord permet aux entreprises de mettre en cohérence :

- l'évolution de l'emploi et des compétences en fonction des changements économiques, technologiques, démographiques ;
- les processus d'information et de consultation des instances représentatives du personnel ;
- l'accès à la formation par la mobilisation des moyens mis à disposition ;
- l'organisation et les conditions de travail ;
- la mobilité professionnelle et la promotion ;
- les priorités définies pour les publics les plus concernés par les conséquences des évolutions économiques et technologiques.

Dynamique d'observation et de prospective emploi-formation

Article 11.2

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n° 28 du 13 novembre 2008

Les signataires ont la volonté d'inscrire leur dynamique d'observation et de prospective sectorielle emploi-formation dans la durée et de façon coordonnée entre la branche, les entreprises et les territoires.

11.2.1. Le comité de pilotage paritaire des missions confiées à l'observatoire prospectif du commerce

Les missions de veille prospective sur l'évolution des métiers et des qualifications ont été définies par l'accord relatif à la formation professionnelle du 9 juin 2004 et confiées à l'observatoire prospectif du commerce géré par le FORCO (cf. art. 12.13, chapitre III, titre XII). Ces missions, reprises par le présent accord, sont confirmées dans leur dimension prospective, pour donner au commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire des informations utiles sur l'évolution quantitative et qualitative des emplois, en particulier en termes de contenu d'activités, de besoins en compétences et de besoins en formation.

11.2.2. La commission paritaire nationale de l'emploi

Les parties signataires du présent accord rappellent que, conformément au titre IX et à l'article 12.15, la CPNE de la branche suit régulièrement les données issues des travaux de l'observatoire prospectif du commerce. La commission a un rôle général de promotion de la formation professionnelle en liaison avec l'évolution de l'emploi dans le secteur. Elle examine périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications et met notamment en place des certificats de qualification professionnelle (CQP et CQPI) permettant la validation de l'acquisition par la formation ou par l'expérience, des compétences utiles dans la profession.

11.2.3. La diffusion des résultats des études d'observation et de prospective emploi-formation

Les données recueillies et analysées par le comité de pilotage paritaire des travaux confiés à l'observatoire prospectif du commerce sont mises à la disposition des partenaires sociaux, des entreprises, par tous les moyens et canaux appropriés selon les caractéristiques de celles-ci, en vue :

- d'aider les partenaires sociaux de la branche à :
- définir les axes et priorités de la formation dans la branche ;
- détecter les évolutions susceptibles de justifier, dans la branche, d'actions d'anticipation ;

- faire les recommandations d'accompagnement nécessaires ;
- définir les qualifications utiles dans la profession et justifiant la création ou la modification d'un CQP, la création ou la rénovation de diplômes existants. Pour ceux-ci, les signataires rappellent les termes de l'article 12.7 concernant les commissions professionnelles consultatives, en particulier du ministère de l'éducation nationale et du ministère de l'agriculture : ils soulignent la nécessité de travailler ensemble au sein de ces commissions et demandent à la commission paritaire nationale de l'emploi de jouer le rôle d'intermédiaire et de coordinateur en la matière ;
- suivre et adapter, au besoin, les classifications ;
- d'apporter des informations pouvant aider les entreprises à :
 - définir leur propre politique de formation ;
 - mettre en place une politique d'anticipation des évolutions et des compétences ;
 - gérer les évolutions professionnelles de leurs salariés ;
 - développer des méthodes d'analyse du travail et des compétences.

Ces données sont à la disposition des partenaires sociaux des entreprises pour leur démarche GPEC.

Enfin, ces données sont également mises à disposition des ministères de l'éducation nationale, de l'agriculture, du travail, de l'emploi, des universités, écoles et organismes de formation concernés par la profession, et des régions.

11.2.4. L'accompagnement de cette dynamique au niveau territorial

Les signataires renforcent les termes de l'article 12.14 concernant la promotion des besoins de la branche et des réponses à y apporter, dans les territoires et dans les entreprises, notamment les PME.

Ainsi, le comité de pilotage paritaire défini à l'article 11.2.1 ci-dessus envisagera systématiquement, lors de l'élaboration du cahier des charges visé dans le même article, la dimension territoriale des travaux confiés à l'observatoire prospectif du commerce. Notamment, le tableau de bord des données sociales annuelles défini à l'article 12.11 pour l'élaboration du rapport annuel de branche sera décliné tous les 2 ans sur l'ensemble des régions. Ces déclinaisons régionales seront mises à disposition comme prévu à l'article 11.2.3 ci-dessus, et adressées aux acteurs régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle.

Construction des parcours de professionnalisation

Article 11.3

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n° 28 du 13 novembre 2008

11.3.1.L'employabilité des salariés et la sécurisation des parcours

11.3.1.1. Les moyens pour permettre à chaque salarié d'être acteur de ses parcours

- A. - La généralisation des entretiens professionnels (voir art. 12.2.1, chapitre Ier, titre XII).
- B. - L'entretien professionnel de seconde partie de carrière (voir art. 10.2.1. Evolution de carrière du titre X).
- C.- Le bilan de compétences (voir art. 12.3.2.7. du titre XII).
- D. - Le passeport formation (voir art. 12.2.2 du titre XII).

11.3.1.2. L'encouragement au développement de la mobilité professionnelle

A. - Principes

Les signataires encouragent la mobilité sous toutes ses formes : il s'agit d'encourager les changements de poste, l'accès à de nouveaux métiers et la promotion professionnelle (accès à la maîtrise et à l'encadrement), s'accompagnant d'une montée en qualification et donnant de nouvelles responsabilités aux salariés. Les formes d'organisation du travail faisant découvrir aux personnes les activités nouvelles sont confortées avec un accompagnement professionnel adapté.

La généralisation de certains dispositifs d'entreprise tels que les parcours qualifiants pour les salariés évolutifs est encouragée.

Conformément à l'article 10.4, l'égalité entre les femmes et les hommes pour la promotion interne et l'accès aux métiers de l'encadrement doit être visée.

De plus, la mobilité doit être facilitée, en particulier interformats, et du point de vente vers l'entrepôt et réciproquement, en particulier au sein d'un même groupe.

Le développement d'une culture identitaire de branche et la communication générale sur les métiers contribueront à lever les freins à la mobilité liés à une méconnaissance ou à une image dévalorisée des autres métiers.

B. - L'information sur l'ensemble des métiers de la branche

La connaissance, par les salariés, des métiers et des perspectives d'emploi au sein de leur filière d'activité ou d'autres filières est une condition essentielle pour leur permettre de construire un projet individuel d'évolution professionnelle.

A cette fin, les entreprises préciseront à leurs salariés la famille professionnelle dont relève leur activité, ainsi que les principaux emplois existants au sein de chaque famille. Pour ce faire, l'entretien professionnel défini au A de l'article 11.2.1.1 représente un outil approprié, et les entreprises pourront utiliser, si elles le souhaitent, les travaux issus de l'observatoire prospectif du commerce.

Plus largement, les signataires souhaitent développer la communication sur les métiers et les formations y conduisant, notamment auprès des jeunes et des demandeurs d'emploi, afin de faciliter l'orientation et l'insertion professionnelle et de développer l'attractivité des métiers, notamment dans un contexte de difficultés de recrutement persistantes, en particulier sur les métiers de bouche.

Les travaux de l'observatoire prospectif du commerce, les actions prévues dans le cadre des conventions de coopération avec l'éducation nationale et l'enseignement agricole sont autant de moyens qui doivent permettre la communication sur les besoins en recrutement et en compétences du secteur.

C. - Le développement du recours aux CQP interbranches

Les signataires rappellent les termes de l'article 12.1.2. Ils remplacent la dernière phrase dudit article par : « les signataires rappellent les outils de communication élaborés conformément à l'accord formation du 9 juin 2004, à disposition des entreprises et des partenaires sociaux auprès du secrétariat de la CPNE ».

Enfin, ils complètent l'article par :

« Les partenaires sociaux de la branche encouragent vivement le recours aux CQPI et leur développement, dès lors que la qualification visée peut concerner d'autres branches professionnelles, en particulier au sein du commerce. Pour cela, ils demandent l'appui du FORCO en termes de médiation interbranches du commerce, d'ingénierie et de gestion des CQP. »

D. - La conclusion d'un partenariat avec le service

public de l'emploi et la prise en compte des bassins d'emploi

Les signataires se félicitent des nombreuses initiatives d'entreprises pour un partenariat avec le service public de l'emploi. Afin d'améliorer la connaissance des besoins de la branche par les acteurs emploi et renforcer les termes de l'article 2. 1. 2. 2 ci-dessus, les signataires envisagent la conclusion d'un partenariat avec le service public de l'emploi, à travers l'élaboration d'une convention. Ils demandent à la commission paritaire nationale de l'emploi d'élaborer un projet de partenariat. Cette proposition sera présentée à la commission paritaire de suivi du présent accord définie à l'article pour validation, dans les 6 mois suivant la signature du présent accord.

Pour faciliter la mise en œuvre des dispositions prévues à l'article 10.5 en cas de licenciement collectif, les signataires insistent sur la nécessaire coopération entre les entreprises par bassin d'emploi, avec l'aide du service public de l'emploi dans le cadre du partenariat prévu ci-dessus. L'organisation territoriale du FORCO pourrait également représenter un appui.

E. - Faciliter l'accès à la formation de certains salariés et demandeurs d'emploi

Les signataires mobiliseront des moyens spécifiques disponibles notamment au FORCO et dans le cadre du partenariat avec le service public de l'emploi défini ci-dessus, pour assurer la qualification ou la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi, notamment ceux qui sont les plus éloignés de l'emploi (indemnisés ou non), et dont le déficit de formation fragilise leur entrée, leur maintien, leur évolution ou leur retour dans un emploi.

Ces moyens sont adaptés aux besoins des bénéficiaires et liés à leurs projets professionnels définis en prenant appui sur les différents dispositifs visés au 11.3.1 ci-dessus, ainsi qu'aux besoins des entreprises. Ils peuvent viser des qualifications professionnelles, ainsi que l'acquisition des compétences définies au 11.3.2.3 ci-dessous.

11.3 2. La professionnalisation

et la construction de parcours qualifiants

11.3.2.1. L'accès à la formation professionnelle.

Le développement des compétences par la formation professionnelle est l'une des voies pour développer la professionnalisation des salariés. Les partenaires sociaux ont donc la volonté à travers cet accord de renforcer les dispositions prévues par l'accord formation de 2004 pour faciliter l'accès à la formation.

11.3.2.2. Les publics prioritaires.

La construction de parcours qualifiants nécessite l'élaboration de diagnostics individualisés des besoins en compétences. Les entreprises adapteront ces diagnostics individualisés et prendront en compte la spécificité des salariés relevant des catégories de publics dits prioritaires et définis à l'article 12. 3. 1 pour la construction des parcours.

11.3.2.3. Les besoins en compétences cibles.

A.- Le développement des compétences « cœur de métier »

Les partenaires sociaux définissent le développement du professionnalisme des salariés dans leur métier, comme l'un des facteurs d'évolution professionnelle. Ils rappellent ainsi les priorités définies à l'article 12.1 autour des compétences « cœur de métier » suivantes :

- accueil client, conseil, vente ;
- produits ;
- gestion, commerce, merchandising ;
- management ;
- logistique, chaînes d'approvisionnement, organisation.

B. - Le développement des compétences nouvelles

L'évolution professionnelle des salariés relève également de facteurs propres à l'entreprise, sa taille, son organisation, sa stratégie, ses résultats et à son environnement concurrentiel, réglementaire et technologique, ainsi qu'aux caractéristiques de la consommation. Ces facteurs, en interaction constante, entraînent l'apparition de nouveaux besoins en compétences.

Les signataires s'engagent à promouvoir les résultats des études prospectives envisagées à l'article 11.1 ci-dessus, en termes de besoins en compétences nouvelles.

Ils rappellent les préconisations du CEP à l'horizon 2015 relatives à l'accompagnement de l'émergence de compétences nouvelles dans les domaines :

- du développement durable ;
- du marketing et de l'analyse de données ;
- de l'ingénierie et des méthodes logistiques ;
- des nouvelles technologies, notamment en caisse.

11.3.2.4. La place de la certification.

A.- Les CQP et le développement des CQPI

Les partenaires sociaux confirment que le dispositif des certificats de qualification professionnelle qu'ils ont mis en place (cf. titre XII) représente un atout certain pour l'ensemble des salariés dans un contexte d'évolution des métiers et des compétences.

L'annexe II du titre XII liste les CQP adoptés :

- Employé de commerce ;
- Manageur de rayon ;
- Vendeur produits frais traditionnel ;
- Boucher ;
- Manageur de petite unité commerciale ;
- Vendeur conseil ;
- Animateur de rayon ;
- Agent logistique (CQPI).

Au service de la qualification professionnelle et de la lisibilité des parcours professionnels, le CQP est la validation par la branche des compétences acquises tout au long de la vie professionnelle. C'est un levier de reconnaissance de l'expérience et du professionnalisme des salariés, qui permet également le développement des compétences grâce à la formation. Il certifie et garantit la maîtrise des compétences dans la profession.

Les partenaires sociaux ont donné une nouvelle ampleur au dispositif en adhérant à la charte CQPI (certificats de qualification professionnelle inter-industries), à l'occasion de l'adoption du CQPI « Agent logistique ».

Le CQPI valide des capacités ou compétences professionnelles mises en oeuvre dans l'entreprise et qui sont communes à 2 ou plusieurs branches professionnelles.

Il est décidé de poursuivre la promotion du dispositif, tant auprès des entreprises que des salariés de la branche.

Il est décidé de demander au FORCO de contribuer à la coopération entre branches professionnelles du commerce pour élaborer des CQPI spécifiques aux qualifications du commerce, dès lors qu'elles auront identifié des qualifications professionnelles identiques ou proches et que les capacités ou compétences à la conduite de ces activités constituent un ensemble commun.

B. - L'accès aux diplômes notamment par la VAE

Inscrite parmi les priorités de la branche depuis 1994 (art. 12.3.2.5), les signataires rappellent l'intérêt de la VAE comme outil pour la certification visée au A ci-dessus, au service de la qualification professionnelle.

Compte tenu des besoins en compétences et des caractéristiques des salariés du secteur, la VAE représente un outil approprié pour le développement des compétences. C'est également un levier de promotion et de reconnaissance sociale important, au service de la motivation et de la fidélisation des salariés. En effet, on note la présence encore importante d'autodidactes et de salariés n'ayant pas de niveau de formation initiale particulier.

Il est décidé de poursuivre la promotion de la VAE.

D'une part, par l'encouragement aux expérimentations : celles-ci doivent accompagner les entreprises dans la prise en compte de dispositif individuel : informer les salariés, les encourager, faciliter l'accompagnement (individuel, collectif), accompagner la promotion interne et mieux identifier les besoins individuels de formation.

D'autre part, par la promotion de l'outil « Passerelles ». Les signataires rappellent l'intérêt de cet outil conçu par la profession en partenariat avec les ministères de l'éducation nationale, de l'emploi et de l'agriculture. Il a pour objectif de faciliter et de développer l'accès des salariés de la branche à la certification via la validation de leurs acquis professionnels. Il repose sur un travail de rapprochement des référentiels. Plus de 20 certifications - diplômes de l'éducation nationale, de l'enseignement agricole, CQP, titres du ministère du travail - ont ainsi été analysées, pour aboutir à la conception d'un logiciel de diagnostic d'acquis professionnels.

Conformément à l'article 12.3.2.5, les actions de validation des acquis de l'expérience sont prises en charge sur la base d'un forfait horaire de 60 €, dans la limite de 24 heures par salarié.

11.3.3. L'intégration des nouveaux entrants

Les signataires considèrent que la formation des jeunes et leur adaptation aux besoins des entreprises sont déterminants pour leur intégration professionnelle en réponse aux difficultés suivantes :

- difficultés de recrutement persistantes dans les métiers de bouche et désaffection des jeunes pour la formation en apprentissage, en particulier dans les filières concernées ;
- questions démographiques caractérisées par l'arrivée de générations moins nombreuses et par le départ de générations pouvant générer une pénurie de main-d'oeuvre à moyen terme ainsi que des tensions accrues sur le marché du travail.

Aussi, afin de contribuer à l'emploi des jeunes et de leur permettre de se familiariser avec le monde du travail, ils décident de porter une attention toute particulière à leurs conditions d'accueil et d'insertion.

Ils réaffirment les dispositions du titre XII relatives au recours à l'apprentissage, à la professionnalisation, au rapprochement avec les systèmes éducatifs, à la communication sur les métiers et les filières de formation intéressant la profession et au tutorat.

Concernant le tutorat ou le parrainage de jeunes, les partenaires sociaux reconnaissent la transmission des compétences comme un objectif prioritaire visant à renforcer le lien entre les générations, en facilitant les coopérations intergénérationnelles, en favorisant le partage et la transmission des compétences et en permettant l'assimilation de la culture de l'entreprise.

Ils rappellent en effet que le tutorat - ou parrainage de jeunes - garantit le maintien des compétences clés au sein de l'entreprise, compétences au niveau de formalisation variable. Considérant que ces compétences sont en particulier détenues par les seniors amenés, plus ou moins rapidement, à quitter l'entreprise, ils recommandent aux entreprises de soutenir la transmission des compétences par les seniors.

Promotion de la logique de gestion prévisionnelle en particulier pour les plus petites entreprises

Article 11.4

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n° 28 du 13 novembre 2008

11.4.1. L'entreprise, lieu de mise en oeuvre opérationnelle de la GPEC

11.4.1.1. Les données de la GPEC.

La connaissance par les entreprises et les salariés des métiers et des perspectives d'emploi au sein des différentes filières de la branche et de l'entreprise est une condition essentielle d'une démarche GPEC.

Celle-ci implique nécessairement la réunion d'un certain nombre d'éléments de cohérence pour établir la réalisation d'un diagnostic qualitatif et quantitatif de l'emploi et des compétences dans l'entreprise. Ce diagnostic, réalisé au moyen d'outils collectifs et individuels, doit être articulé avec la réflexion autour de la stratégie de l'entreprise. Il pourra s'appuyer sur les résultats à disposition conformément à l'article 11.2.4, des travaux de l'observatoire prospectif du commerce, établir la cartographie des compétences disponibles dans l'entreprise par famille de métiers, réunir les informations contenues dans le bilan social (pyramide des âges, entrées-sorties de l'entreprise, niveaux de qualification...).

11.4.1.2. Les moyens pour la mise en œuvre de la GPEC.

Pour les signataires du présent accord, la mise en œuvre d'actions dans le cadre de la GPEC dans l'entreprise repose sur la mise en cohérence :

- des données mobilisées pour la réalisation du diagnostic qualitatif et quantitatif de l'emploi et des compétences visé au 11.4.1.1 ;
- des mesures précisées au 11.3 concernant l'employabilité et la sécurisation des parcours, la professionnalisation et la construction de parcours qualifiants, l'intégration des nouveaux entrants ;
- l'organisation du travail ;
- l'implication du personnel d'encadrement (définition du rôle de l'encadrement dans la GPEC, préparation et formation à la réalisation des entretiens professionnels...) ;
- l'implication des salariés et de leurs représentants.

11.4.1.3. Le dialogue social.

Les signataires rappellent la place primordiale du dialogue social au niveau de la branche et des entreprises dans la mise en œuvre de la GPEC.

L'association dans l'entreprise des institutions représentatives du personnel (CE, DP, CHSCT) lorsqu'elles existent, notamment au regard du rôle qui est le leur en matière d'information sur la marche générale de l'entreprise, de l'emploi et de la formation professionnelle, constitue, avec le développement du dialogue social, un facteur déterminant de réussite pour la mise en œuvre de la GPEC.

11.4.2. La mobilisation des entreprises

Les entreprises seront mobilisées sur le fait que la mise en œuvre de la GPEC relève de leur plan stratégique. Elles seront sensibilisées à la mise en place, après consultation des institutions représentatives du personnel, d'un dispositif de gestion anticipative des emplois et des compétences, adapté à leurs spécificités, notamment leur taille, autour des dispositions prévues à l'article 11. 3 ci-dessus.

La commission paritaire nationale de l'emploi est chargée de définir concrètement les modalités de cette mobilisation : supports de communication et voies de diffusion (appui du FORCO). Elle devra initier l'élaboration d'un plan d'actions dans les 4 mois suivant la signature du présent accord.

11.4.3. L'accompagnement méthodologique

Les signataires décident de proposer un accompagnement méthodologique aux entreprises de la branche par la conception d'un guide pratique sur la GPEC.

La conception de ce guide, incluse dans le plan d'actions prévu à l'article 11.4.2 ci-dessus, sera confiée à la commission paritaire nationale de l'emploi. L'outil, spécifique au secteur, devra prévoir les rubriques suivantes :

- présentation de la loi et de ses fondements ;
- présentation du présent accord ;
- démarche de GPEC dans l'entreprise ;
- guide de construction et de mise en œuvre d'un projet GPEC ;
- rôle et consultation des instances représentatives du personnel, le CE et le CHSCT ;
- outils de la branche ;
- résultats du CEP ;
- fiches métiers ;
- outil « Passerelles » ;
- CQP.

Suivi de l'accord

Article 11.5

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n° 28 du 13 novembre 2008

Les signataires mettent en place une commission de suivi du présent accord. Elle est composée :

- d'un collège salariés comprenant 2 représentants, membres ou non de la CPNE, désignés par chaque organisation syndicale signataire ;
- d'un collège employeurs comprenant le même nombre total de représentants.

Elle intervient en amont du comité de pilotage paritaire des missions confiées à l'observatoire prospectif du commerce, pour définir les orientations du cahier des charges annuel. Elle intervient en aval sur l'évaluation des travaux réalisés, en particulier de leur dimension prospective.

Elle intervient en amont de la CPNE pour définir les orientations des missions confiées par le présent accord et en aval pour évaluer les travaux réalisés.

Si nécessaire, elle peut recourir à des consultants spécialisés pour la conduite de ces missions.

Les signataires décident de la réunir dans les 2 mois suivant la signature du présent accord.

Titre XII : Accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle

Article

Préambule

En vigueur étendu

L'adaptation, le maintien et le développement des compétences des salariés sont des leviers indispensables et déterminants de la compétitivité et de l'attractivité des entreprises de la branche.

Face aux nombreux facteurs d'évolution auxquels celles-ci sont confrontées (nouvelles technologies, concurrence internationale, exigences réglementaires accrues, modification des modes de consommation ...), elles doivent pouvoir s'appuyer sur une politique de branche dynamique, permettant la mise en œuvre de dispositifs de formation pertinents.

Les partenaires sociaux signataires rappellent le rôle essentiel de la formation, tant au regard de l'insertion professionnelle au sein de la branche, via les contrats de professionnalisation et d'apprentissage qu'ils souhaitent continuer de favoriser, qu'au regard de l'évolution professionnelle des salariés, à laquelle ils sont très attachés et qui doit rester une caractéristique du secteur.

La formation contribue également à l'employabilité des salariés et à la sécurisation de leur parcours professionnel.

Dans le cadre du présent texte, les partenaires sociaux de la branche s'inscrivent dans la continuité des précédents accords sur la formation professionnelle, conclus en 2004 et 2011, et de l'accord sur le contrat de génération signé en 2013, tout en mettant en œuvre les nouveaux dispositifs et outils créés par l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 et repris par la loi du 5 mars 2014.

Les signataires entendent néanmoins donner une nouvelle impulsion à leur politique emploi-formation, en poursuivant les objectifs suivants :

- favoriser la formation et l'insertion par l'alternance, en mobilisant les dispositifs de professionnalisation et d'apprentissage ;
- poursuivre et développer la politique de certification, à travers la mise à jour régulière et la création de certificats de qualification professionnelle (CQP), afin de répondre aux besoins des entreprises et des salariés ;
- promouvoir et valoriser les métiers de la branche ;
- faciliter l'accès de tous les salariés de la branche à la formation professionnelle, afin notamment de maintenir leur employabilité et de favoriser leur évolution interne ;
- informer et outiller les acteurs de l'entreprise, notamment les managers, afin, de leur permettre d'accompagner au mieux les salariés dans leur parcours professionnel ;
- encourager l'utilisation par les salariés de la branche de leur compte personnel de formation ;
- réaliser une évaluation régulière de la politique formation, en s'appuyant sur des critères qualitatifs et quantitatifs ;
- renforcer les travaux de veille et de prospective de l'observatoire de la branche.

Les partenaires sociaux soulignent l'importance pour chaque salarié d'être en mesure, tout au long de sa vie professionnelle, de développer ou de renouveler ses connaissances et ses compétences, et d'être acteur de son parcours professionnel.

Enfin, dans le cadre de leur politique de branche en matière d'emploi et de formation (et notamment lors de la renégociation des dispositions relatives à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, à l'égalité hommes/ femmes, ainsi qu'à l'emploi des salariés handicapés), les signataires réaffirment leur volonté de porter une attention particulière à :

- l'insertion professionnelle des jeunes par l'alternance ;
- l'employabilité et l'accès à la certification des salariés sans qualification ou de qualification de niveaux V ou infra ;
- l'employabilité des seniors ;
- l'égalité d'accès à la formation entre les femmes et les hommes ;
- la formation des salariés à temps partiel ;
- l'emploi des travailleurs handicapés et au développement de leurs compétences.

Les accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter de dispositions moins favorables aux salariés que celles figurant ci-après.

Chapitre Ier : Veille, analyse et étude prospective des métiers, des certifications et des compétences

Article 12.1

Observatoire de branche

En vigueur étendu

Les signataires rappellent que les missions de veille, d'analyse et d'étude prospective des métiers, des certifications et des compétences sont assurées par l'observatoire prospectif du commerce, confié au FORCO depuis 1997.

Le conseil d'administration de l'OPCA, sur proposition de son comité d'orientation technique, valide chaque année le budget "observatoire" et le budget "études et recherches" de l'OPCA, ainsi que les projets transverses.

Le pilotage des travaux de l'observatoire prospectif du commerce pour la branche est confié à la CPNE, qui définit annuellement ses travaux, veille à leur mise en œuvre et assure leur suivi.

La direction technique des travaux de l'observatoire est assurée par l'OPCA de la branche, responsable de l'observatoire prospectif du commerce, en lien avec le secrétariat de la branche, à qui il est rendu compte régulièrement de l'avancement des projets.

La CPNE fait le point aussi souvent que nécessaire sur l'état d'avancement des travaux et leurs résultats, définit les orientations et les actions nécessaires. Elle réalise tous les ans le bilan des travaux de l'observatoire pour l'année écoulée, et formalise ses attentes pour l'année suivante à travers un cahier des charges transmis à l'observatoire prospectif du commerce.

Les partenaires sociaux signataires demandent à la CPNE d'intégrer la dimension territoriale des travaux confiés à l'observatoire, dans le cadre de l'élaboration de son cahier des charges. Elle devra tenir compte également de demandes particulières formulées par la commission paritaire, notamment dans le cadre de négociations en cours ou à venir.

Article 12.2

Productions de l'observatoire

En vigueur étendu

Les productions attendues de manière régulière sont les suivantes :

"Panorama de la branche"

Il est réalisé chaque année sur la base des résultats d'une enquête menée auprès des entreprises de la branche, d'études économiques sur le secteur et des données sur la formation disponibles au sein de l'OPCA.

Il présente les caractéristiques socioprofessionnelles actualisées et permet, année après année, de décrire la population salariée et d'en suivre les évolutions dans la durée, d'en identifier les tendances et d'en détecter les évolutions structurelles et conjoncturelles.

Il précise notamment les conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans la branche et comporte une analyse chiffrée établie sur la base d'indicateurs pertinents permettant d'apprécier, pour chaque catégorie professionnelle, la situation respective des femmes et des hommes en matière de recrutement, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail et de rémunération.

Le panorama de la branche est présenté tous les ans à la commission paritaire.

Il donne lieu à la réalisation, par l'observatoire, du "repères et tendances", outil de synthèse du panorama de branche, et de communication, notamment auprès des partenaires institutionnels.

Etude prospective triennale

Afin de disposer d'éléments objectifs d'anticipation, les signataires décident de poursuivre la veille prospective sur l'évolution des métiers et des compétences. Il s'agit, par des travaux d'analyse, d'identifier les facteurs sociaux, économiques et technologiques, susceptibles de faire évoluer les métiers du commerce et de la distribution, et d'en déduire les conséquences en termes d'évolution des compétences attendues et de besoins en formations et certifications.

Les partenaires sociaux demandent à la CPNE de veiller à la mise à jour triennale de l'étude prospective sur les compétences finalisée en avril 2015, de façon à leur permettre d'adapter, tous les 3 ans si besoin, le plan d'action de la branche en matière de GPEC (cf. titre XI de la convention collective nationale).

Le renouvellement de cette étude permettra également aux partenaires sociaux de faire évoluer, le cas échéant, leur politique de formation et de certification (adaptation des référentiels aux nouveaux besoins identifiés).

Toute autre étude demandée par la CPNE à l'occasion de la définition annuelle de son cahier des charges

Ces études peuvent porter sur tous les sujets entrant dans le champ d'intervention de l'observatoire.

Leurs résultats font l'objet d'un "focus" dans le panorama de branche de l'année qui suit leur validation.

Article 12.3

Diffusion des résultats des travaux de l'observatoire

En vigueur étendu

Par tous les moyens appropriés, les données recueillies et validées par la CPNE seront mises à la disposition des partenaires sociaux de la branche, et le cas échéant des entreprises en fonction de la nature des informations concernées.

Les travaux réalisés par l'observatoire peuvent en effet permettre aux partenaires sociaux de la branche de :

- définir les axes et priorités de formation ;
- détecter les évolutions susceptibles de justifier d'actions d'anticipation ;
- formuler les recommandations d'accompagnement nécessaires ;
- définir les certifications utiles dans la profession, justifiant la création ou la modification d'un CQP, la création ou la rénovation de diplômes existants. Pour ces derniers, les signataires soulignent la nécessité de travailler au sein des commissions professionnelles consultatives ;
- suivre et adapter, au besoin, les classifications.

Ils peuvent également aider les entreprises à :

- définir leur propre politique de formation ;
- mettre en place une politique d'anticipation des évolutions et des compétences ;
- accompagner les évolutions professionnelles de leurs salariés ;
- développer des méthodes d'analyse du travail et des compétences.

La CPNE identifie également, parmi les informations produites par l'observatoire, celles ayant vocation à être :

- rendues publiques, sous une forme adaptée et par tout moyen qu'elle décidera ;
- transmises à d'autres acteurs (ministériels ou institutionnels nationaux ou régionaux notamment).

Chapitre II : Insertion dans la branche par la voie de l'alternance

Article

En vigueur étendu

Les entreprises du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire contribuent fortement à l'insertion professionnelle et sociale. Elles permettent à de nombreux jeunes, en particulier sortis du système scolaire sans qualification professionnelle, d'accéder à leur premier emploi et à de réelles perspectives d'évolution professionnelle. Tous les profils sont concernés, pour l'ensemble des métiers : dans le commerce et la vente, dans la logistique, dans la gestion, dans le management, dans les métiers de l'alimentaire ...

Les signataires entendent poursuivre leurs actions d'insertion à l'attention des jeunes, mais aussi des demandeurs d'emploi de 26 ans et plus, notamment les seniors, en s'attachant à la qualité de leur accueil et de leur professionnalisation, au service de leur insertion durable dans l'emploi.

Ils demandent à la CPNE d'assurer le suivi des contrats de formation en alternance, avec l'aide de l'OPCA et de l'observatoire de la branche, et de mettre tout en œuvre pour faciliter leur conclusion, permettre leur financement et garantir leur qualité.

Article 12.4

Contrat d'apprentissage

En vigueur étendu

Les signataires rappellent et confirment leur engagement pour le développement du recours à l'apprentissage. Ils souhaitent trouver les moyens de ce développement, en poursuivant notamment les actions de soutien décidées chaque année grâce aux fonds libres de la taxe d'apprentissage, en particulier les dotations aux centres de formation d'apprentis (CFA) partenaires des entreprises de la branche.

Ils entendent œuvrer, notamment dans le cadre des commissions professionnelles consultatives du ministère de l'éducation nationale, pour l'adaptation des diplômes aux besoins en compétences des entreprises et des salariés de la branche, convaincus qu'il s'agit d'une des conditions déterminantes de la conclusion et de la réussite d'un contrat d'apprentissage.

12.4.1. Objectif et principes de mise en œuvre

L'apprentissage a pour objet de donner à des jeunes, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

L'apprentissage est un dispositif de formation par alternance associant :

- une formation dans l'entreprise, fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec le diplôme ou le titre professionnel objet du contrat d'apprentissage ;
- des enseignements dispensés pendant le temps de travail dans un CFA ou une section d'apprentissage (SA).

12.4.2. Publics

Sauf dans les cas de dérogation prévus par les dispositions légales et réglementaires, le contrat d'apprentissage est ouvert aux jeunes âgés de 16 à 25 ans au début de l'apprentissage.

12.4.3. Nature et durée du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un apprenti, ou son représentant légal, et un employeur.

Il peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée.

Lorsqu'il est conclu pour une durée indéterminée, le contrat débute par la période d'apprentissage. A l'issue de cette période, le contrat devient un contrat à durée indéterminée de droit commun.

La durée du contrat d'apprentissage, lorsqu'il est à durée déterminée, ou de la période d'apprentissage, lorsqu'il est à durée indéterminée, est égale à celle du cycle de formation préparant au diplôme ou au titre professionnel qui fait l'objet du contrat.

Sauf dérogation prévue par les dispositions légales et réglementaires, cette durée est comprise entre 1 et 3 ans.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, en cas d'échec à l'examen, l'apprentissage peut être prolongé pour une durée de 1 an au plus, par prorogation du contrat initial ou, dans le cas d'un contrat d'apprentissage à durée indéterminée, de la période d'apprentissage.

Il peut arriver que cette situation d'échec révèle en fait que le dispositif de formation professionnelle initiale que constitue l'apprentissage n'est pas la voie appropriée pour le jeune, au regard notamment de son profil, de son parcours et de ses souhaits. Dans ce cas, les partenaires sociaux signataires encouragent les entreprises

de la branche à proposer au jeune d'autres voies, notamment celle du contrat de professionnalisation visant l'obtention d'un CQP.

12.4.4. Obligations réciproques

Les partenaires sociaux signataires précisent que, d'une manière générale, l'apprenti bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des salariés dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles qui sont liées à sa situation de jeune travailleur en formation.

Le temps consacré par l'apprenti à la formation dispensée dans les CFA est considéré comme du temps de travail, sauf lorsqu'il s'agit de modules complémentaires au cycle de formation, librement choisis par l'apprenti et acceptés par le CFA.

Pour le temps restant, et dans la limite de l'horaire de travail applicable dans l'entreprise, l'apprenti doit accomplir le travail qui lui est confié par l'employeur. Il est tenu de se présenter aux épreuves du diplôme ou du titre professionnel objet du contrat d'apprentissage.

L'employeur doit assurer dans l'entreprise la formation pratique de l'apprenti. Pour cela, il lui confie des tâches en relation directe avec la formation professionnelle prévue au contrat.

12.4.5. Missions des centres de formation d'apprentis (CFA)

La loi du 5 mars 2014 a renforcé les missions des CFA en matière de suivi et d'accompagnement des jeunes.

Les partenaires sociaux signataires considèrent que ces missions sont essentielles pour la réussite de l'apprentissage, et qu'elles contribuent à réduire les ruptures de contrat.

Les CFA :

- dispensent aux jeunes titulaires d'un contrat d'apprentissage une formation générale associée à une formation technologique et pratique, qui complète la formation reçue en entreprise et s'articule avec elle dans un objectif de progression sociale ;
- concourent au développement des connaissances, des compétences et de la culture nécessaires à l'exercice de la citoyenneté ;
- assurent la cohérence entre la formation dispensée en leur sein et celle dispensée au sein de l'entreprise, en particulier en organisant la coopération entre les formateurs et les maîtres d'apprentissage ;
- développent l'aptitude des apprentis à poursuivre des études par les voies de l'apprentissage, de l'enseignement professionnel ou technologique ou par toute autre voie ;
- assistent les candidats à l'apprentissage dans leur recherche d'un employeur, et les apprentis en rupture de contrat dans la recherche d'un nouvel employeur, en lien avec le service public de l'emploi ;
- apportent, en lien avec le service public de l'emploi, en particulier avec les missions locales, un accompagnement aux apprentis pour prévenir ou résoudre les difficultés d'ordre social et matériel susceptibles de mettre en péril le déroulement du contrat d'apprentissage ;
- favorisent la mixité au sein de leurs structures en sensibilisant les formateurs, les maîtres d'apprentissage et les apprentis à la question de l'égalité entre les sexes et en menant une politique d'orientation et de promotion des formations qui met en avant les avantages de la mixité. Ils participent à la lutte contre la répartition sexuée des métiers ;

- encouragent la mobilité internationale des apprentis, en mobilisant en particulier les programmes de l'Union européenne.

Une carte portant la mention "étudiant des métiers" est délivrée à l'apprenti par le CFA qui assure sa formation. Cette carte permet à l'apprenti de faire valoir, sur l'ensemble du territoire national, la spécificité de son statut auprès des tiers, notamment en vue d'accéder à des réductions tarifaires identiques à celles dont bénéficient les étudiants de l'enseignement supérieur.

Les salariés membres du conseil de perfectionnement d'un CFA bénéficieront des autorisations d'absence pour participer à ses réunions, jusqu'à deux fois par an.

Les partenaires sociaux signataires demandent à la CPNE d'assurer, avec l'aide de l'OCTA national, le suivi des CFA accompagnés grâce aux fonds libres de la taxe d'apprentissage versée par les entreprises de la branche (bilan annuel de la dotation, définition de projets en lien avec la profession, suivi qualitatif ...).

Article 12.5

Contrat de professionnalisation

En vigueur étendu

12.5.1. Objectif et principes de mise en œuvre

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle et de permettre à son bénéficiaire d'acquérir :

- un diplôme ou un titre à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche ou interbranches (CQPI) ;
- une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective nationale.

Le contrat de professionnalisation est un dispositif de formation par alternance associant :

- des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise ;
- l'acquisition d'un savoir-faire, par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec la certification ou la qualification visée par le contrat.

Les signataires insistent sur les principes de mise en œuvre suivants :

- l'individualisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des compétences déjà détenues par les salariés en contrat de professionnalisation ;
- l'adaptation des durées de contrat, au public, à l'objectif visé et au parcours de formation correspondant aux compétences à acquérir ;
- le suivi obligatoire des salariés en contrat de professionnalisation par un tuteur volontaire et formé ;
- la certification des compétences acquises, dans un objectif de transférabilité ;
- le respect des dispositions réglementaires particulières, lorsque la formation se réalise à distance.

12.5.2. Publics

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;

- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, et notamment les seniors ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).

12.5.3. Durée du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée.

Lorsqu'il est conclu pour une durée indéterminée, le contrat débute par l'action de professionnalisation. A l'issue de cette période, le contrat de professionnalisation devient un contrat à durée indéterminée de droit commun.

La durée du contrat de professionnalisation, lorsqu'il est à durée déterminée, ou de l'action de professionnalisation, lorsque le contrat est à durée indéterminée, est comprise entre 6 et 12 mois.

Cette durée peut être allongée jusqu'à 24 mois :

- pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- pour les demandeurs d'emploi inscrits depuis plus de 1 an auprès de Pôle emploi ;
- pour les bénéficiaires du RSA, de l'ASS ou de l'AAH ou pour les personnes ayant bénéficié d'un CUI ;
- lorsque la nature et la durée de la certification visée l'exigent, notamment s'agissant de certains diplômes de l'Education nationale ;
- lorsque le contrat vise un CQP ou CQPI de la branche, sous réserve d'une dérogation accordée par la CPNE, dans le cas où la durée envisagée est supérieure à la durée conventionnelle maximale.

12.5.4. Durée des actions de formation, d'accompagnement et d'évaluation

Tout contrat de professionnalisation peut donner lieu, à sa conclusion, à une évaluation des compétences du salarié, dans l'objectif de définir les actions d'accompagnement et de formation adaptées.

Les signataires encouragent toutes les actions permettant d'individualiser les parcours et d'adapter la durée de la formation au public et à l'objectif visé par le contrat.

Les actions d'évaluation, d'individualisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation, ont une durée comprise entre 15 et 25 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation (lorsque le contrat est à durée indéterminée), sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Leur durée pourra être portée au-delà de 25 % de celle du contrat, dans les mêmes cas que ceux visés à l'article 12.5.3 permettant d'allonger la durée du contrat jusqu'à 24 mois.

12.5.5. Financement du contrat de professionnalisation

Le forfait horaire de prise en charge des heures d'évaluation, d'accompagnement et de formation, est fixé par la CPNE, sur proposition de la section paritaire professionnelle (SPP).

Il peut être modulé en fonction des publics ou de l'objectif visé par le contrat.

Le nombre d'heures prises en charge pourra être encadré ou plafonné par la CPNE.

Les signataires rappellent l'importance pour la branche de la péréquation du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) et demandent donc à l'OPCA de veiller au respect des conditions d'éligibilité afin d'en garantir l'accès.

Article 12.6

Accompagnement des salariés en contrat de formation en alternance

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux signataires insistent sur l'importance de l'accompagnement (par les tuteurs et maîtres d'apprentissage) des salariés en contrat de formation en alternance. Ils demandent donc aux entreprises de veiller à garantir sa qualité, afin de contribuer à la réussite du contrat pour l'entreprise et pour le salarié.

12.6.1. Tuteur du salarié en contrat de professionnalisation

Le tutorat constitue une modalité privilégiée d'intégration professionnelle réussie.

Les partenaires sociaux signataires soulignent son importance en particulier en matière d'accueil des jeunes dans l'entreprise.

Le tuteur est un salarié volontaire et motivé pour s'impliquer dans sa mission. Il est choisi par l'employeur parmi les salariés de l'entreprise justifiant d'une activité professionnelle d'au moins 2 ans en rapport avec la certification ou la qualification visée par le contrat de professionnalisation.

Il a pour mission d'accueillir, d'accompagner le salarié en contrat de professionnalisation et de faciliter son acquisition de compétences. Il veille à son parcours et à sa progression dans le temps. Il s'engage pour la réussite de l'intégration du salarié dans l'entreprise et travaille en équipe avec l'ensemble des collaborateurs qui vont intervenir dans l'accueil de celui-ci.

Il bénéficie d'une formation spécifique et dispose du temps nécessaire à l'accomplissement de sa mission.

Les partenaires sociaux rappellent que le tuteur d'un salarié en contrat de professionnalisation ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de trois salariés en alternance (contrats de professionnalisation, contrats d'apprentissage, périodes de professionnalisation) s'il est lui-même salarié, ou de deux salariés en alternance lorsqu'il est le chef d'entreprise.

Les missions du tuteur, le contenu de la formation au tutorat et les engagements mutuels entre l'employeur, le tuteur et le salarié en alternance figurent respectivement en annexes III, IV et V du présent titre.

12.6.2. Maître d'apprentissage du salarié en contrat d'apprentissage

Le salarié directement responsable de la formation de l'apprenti dans l'entreprise est dénommé maître d'apprentissage.

Il a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti dans l'entreprise des compétences correspondant au diplôme ou au titre professionnel préparé, en liaison avec le CFA.

Le salarié exerçant la fonction de maître d'apprentissage doit détenir les compétences professionnelles et pédagogiques nécessaires. Il est rappelé que cette condition est notamment réputée remplie, dès lors que le salarié est titulaire d'un diplôme (ou titre professionnel) de même niveau et relevant du même domaine professionnel que celui visé par l'apprenti, et justifiant de 2 années d'activité professionnelle en rapport avec la certification préparée.

L'employeur permet 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. Le maître d'apprentissage bénéficie d'une formation spécifique.

Les partenaires sociaux signataires rappellent que le nombre maximal d'apprentis pouvant être accueillis simultanément dans une entreprise ou un établissement est fixé à deux par maître d'apprentissage, auxquels peut s'ajouter un apprenti dont la formation est prolongée en cas d'échec à l'examen.

La commission départementale de l'emploi et de l'insertion peut délivrer des dérogations individuelles au plafond de deux apprentis lorsque la qualité de la formation dispensée dans l'entreprise et les possibilités d'insertion professionnelle dans la branche considérée le justifient.

12.6.3. Formation et certification de tuteurs et de maîtres d'apprentissage

Les tuteurs et les maîtres d'apprentissage bénéficient d'une formation à l'exercice de leurs fonctions, financée sur les fonds de la professionnalisation dans la limite d'un plafond par heure de formation et d'une durée maximale de formation, fixés par décret.

Les partenaires sociaux signataires encouragent la reconnaissance, par la certification notamment, des compétences des tuteurs et des maîtres d'apprentissage. Ils demandent donc à la CPNE de suivre les travaux interprofessionnels qui pourraient s'engager en la matière ou, à défaut, d'envisager la création d'une certification de branche pour enregistrement à l'inventaire.

Chapitre III : Accompagnement des parcours professionnels dans l'entreprise, facteur de compétitivité, et contribuant à l'employabilité et à l'évolution professionnelle des salariés

Article 12.7

Action de formation

En vigueur étendu

12.7.1. Modalités de formation

Les signataires reconnaissent l'ensemble des typologies d'actions de formation, qu'ils considèrent comme autant de modalités différentes d'acquisition de connaissances et de compétences.

Ainsi, toute action disposant d'un programme préétabli, et définissant des objectifs déterminés, les moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement mis en œuvre et les moyens permettant de suivre son exécution et d'en apprécier les résultats, constitue une action de formation.

L'action de formation peut être continue ou séquentielle, présentielle ou à distance, de durée variable, et en présence ou non d'un formateur, dès lors que ce dernier peut être sollicité soit à tout moment, soit sur des plages horaires préalablement déterminées, et par tout moyen accessible au salarié.

S'agissant plus particulièrement de la formation ouverte et à distance, se déroulant en dehors de la présence physique d'un formateur, il est rappelé que le programme de la formation doit dans ce cas mentionner :

- la nature des travaux demandés au stagiaire et le temps estimé pour les réaliser ;
- les modalités de suivi et d'évaluation spécifiques aux séquences de formation ouverte ou à distance ;
- les moyens d'organisation, d'accompagnement ou d'assistance, pédagogique et technique, mis à disposition du stagiaire, comprenant notamment :
- les compétences et qualifications des personnes chargées d'assister le bénéficiaire de la formation ;
- les modalités techniques selon lesquelles le stagiaire est accompagné ou assisté, les périodes et les lieux mis à sa disposition pour s'entretenir avec les personnes chargées de l'assister ou les moyens dont il dispose pour contacter ces personnes ;

- les délais dans lesquels les personnes en charge de son suivi sont tenues de l'assister en vue du bon déroulement de l'action, lorsque cette aide n'est pas apportée de manière immédiate.

Les partenaires sociaux tiennent à préciser qu'un enseignement pratique en situation de travail peut, quelle que soit la taille de l'entreprise, constituer une approche pédagogique de formation, permettant le transfert de compétences techniques ou professionnelles. Cet enseignement contribue à l'individualisation des parcours de formation.

Il doit toutefois être mis en œuvre par l'entreprise en suivant des modalités spécifiques. Ces formations en situation de travail s'appuient en effet sur un programme de formation défini par l'entreprise, en cohérence avec le reste du parcours suivi avec un formateur interne ou externe à l'entreprise.

Les formations en situation de travail doivent faire l'objet d'un compte rendu des mesures d'organisation prises, adressé aux représentants du personnel.

Les partenaires sociaux encouragent également l'utilisation des nouvelles technologies et de toute modalité pédagogique innovante.

Enfin, les partenaires sociaux insistent sur l'importance des actions de préparation aux démarches de validation des acquis de l'expérience et, plus largement, de toute action visant à faciliter l'individualisation des parcours de formation, telle que l'action d'évaluation préalable des acquis.

Ils veilleront donc à intégrer la prise en charge des frais afférents à ces actions, rattachables aux actions purement pédagogiques, dans tous les forfaits et plafonds de prise en charge des différents dispositifs de formation.

12.7.2. Qualité de l'action de formation

Les partenaires sociaux signataires entendent conduire une politique d'amélioration et de suivi de la qualité de la formation, au service des entreprises de la branche et de leurs salariés.

Ils demandent à leur OPCA de branche de mettre en place des procédures de suivi et d'appréciation de la qualité des formations qu'il finance, et de veiller, comme le lui impose la loi, à s'assurer, avant tout financement d'une formation dispensée par un prestataire externe, que l'action réponde aux conditions réglementaires de qualité.

Pour les partenaires sociaux de la branche, la qualité d'une formation réside principalement dans sa réussite en termes d'acquisition de connaissances et de compétences.

L'appréciation de la qualité d'une action passe donc nécessairement par une évaluation de ses résultats en termes de connaissances et de compétences acquises à l'issue de l'action.

Tous les moyens adaptés (pédagogiques, techniques, encadrement, évaluation) doivent être au service de ce résultat.

Article 12.8

Plan de formation

En vigueur étendu

Le plan de formation rassemble l'ensemble des actions de formation définies par l'employeur dans le cadre de la politique ressources humaines de l'entreprise.

Les signataires invitent à donner au plan de formation les moyens permettant d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail, le maintien de leur capacité à occuper un emploi, le développement de leurs compétences et la lutte contre l'illettrisme.

En tout état de cause, l'employeur est tenu d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il doit également veiller au maintien de leur employabilité, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

12.8.1. Construction d'un programme pluriannuel de formation

Les signataires incitent les entreprises à élaborer, après consultation des représentants du personnel lorsqu'il en existe, un programme pluriannuel de formation, avec ajustement si nécessaire chaque année.

En cas d'accord d'entreprise le prévoyant, le projet de plan de formation peut être élaboré tous les 3 ans.

12.8.2. Consultation des représentants du personnel

Les signataires rappellent leur attachement au bon fonctionnement des institutions que sont les commissions emploi-formation des comités d'entreprise. Le comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut les délégués du personnel, lorsque l'entreprise en est dotée, doivent être consultés sur le plan de formation annuel de l'entreprise, et être informés de sa réalisation, selon les modalités légales, réglementaires et conventionnelles.

12.8.3. Catégorisation des différentes actions de formation

Les actions de formation figurant dans le plan de formation doivent être présentées aux représentants du personnel dans l'une des deux catégories suivantes :

- les actions d'adaptation au poste de travail, ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise.

Toute action de formation suivie par un salarié pour assurer son adaptation au poste de travail ou liée à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien de sa rémunération.

Un salarié ne peut pas refuser de suivre une action de formation dans ce cadre ;

- les actions de développement des compétences.

Ces actions peuvent se dérouler en dehors du temps de travail, dans la limite de 80 heures par année civile et par salarié, ou, pour les salariés au forfait en heures ou en jours, dans la limite de 5 % de leur forfait. Dans ce cas, elles font l'objet d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, notamment lors de l'entretien professionnel. Cet accord peut être dénoncé dans les 8 jours suivant sa signature.

Le refus du salarié de participer à des actions de formation de développement des compétences, ou sa dénonciation de l'accord dans les huit jours, ne constituent ni une faute ni un motif de licenciement.

Lorsque le salarié suit une action de formation dans le cadre du plan de formation ayant pour objet le développement des compétences, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Les engagements de l'entreprise portent sur :

- les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai de 1 an, à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé ;

- les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Pendant la durée de sa 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.

12.8.4. Allocation formation des actions de formation hors temps de travail

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail, dans le cadre de la catégorie « développement des compétences » du plan de formation, donnent lieu au versement, par l'entreprise, d'une allocation de formation, qui correspond à 50 % de la rémunération nette de référence telle que définie par voie réglementaire. Cette allocation formation n'est pas soumise aux cotisations légales et conventionnelles dues par l'employeur et le salarié au titre des rémunérations.

12.8.5. Fonds mutualisés au titre du plan de formation des entreprises de 10 à 299 salariés

Les parts des contributions des entreprises de la branche de 10 à 299 salariés, dédiées au plan de formation dans les conditions précisées aux articles 12.24.1 et 12.24.2, sont gérées et mutualisées par l'OPCA au sein de sous-sections financières, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

La SPP suivra l'utilisation de ces fonds mutualisés, grâce aux données chiffrées communiquées par l'OPCA.

Article 12.9

Période de professionnalisation

En vigueur étendu

12.9.1. Objet et mise en œuvre

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée (1).

Peuvent être réalisées dans le cadre d'une période de professionnalisation les actions :

- visant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle inscrit au RNCP ;
- visant un CQP ou un CQPI mis en œuvre dans la branche ;
- visant une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective nationale ;
- permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences professionnelles ;
- permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire.

La période de professionnalisation associe :

- des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise ;
- l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec la certification ou qualification recherchée.

(1) Le premier alinéa de l'article 12-9.1 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6324-1 du code du travail.

(Arrêté du 23 février 2016 - art. 1)

12.9.2. Durée de la formation

La durée minimale de la formation est, pour chaque salarié bénéficiaire, de 70 heures, réparties sur une période maximale de 12 mois calendaires.

Cette durée minimale ne s'applique pas :

- aux actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ;
- aux formations financées dans le cadre de l'abondement du CPF ;
- aux formations permettant l'accès à une certification de l'inventaire.

12.9.3. Tutorat des salariés en période de professionnalisation

Les partenaires sociaux signataires décident de rendre obligatoire la désignation d'un tuteur pour toute période de professionnalisation d'une durée au moins égale à 70 heures visant l'acquisition d'une certification inscrite au RNCP ou d'un CQP de la branche.

Ils considèrent en effet que, pour ce type de parcours longs certifiants pouvant s'inscrire dans le cadre d'une évolution professionnelle, l'accompagnement des salariés est essentiel et contribue à la réussite de la période de professionnalisation.

12.9.4. Financement de la période de professionnalisation

Le forfait horaire de prise en charge des heures d'évaluation, d'accompagnement et de formation est fixé par la CPNE, sur proposition de la SPP.

Il peut être modulé en fonction des publics et de l'objectif visé par la période de professionnalisation.

Le nombre d'heures prises en charge pourra être encadré ou plafonné par la CPNE.

12.9.5. Abondement du compte personnel de formation par la période de professionnalisation

Les partenaires sociaux précisent que la période de professionnalisation peut abonder le compte personnel de formation du salarié, lorsque la durée de la certification visée est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte.

Les situations (en termes de certifications et de publics éligibles) ouvrant droit à un abondement au titre de la période de professionnalisation ainsi que le niveau de cet abondement sont fixés par la CPNE, sur proposition de la SPP, en fonction notamment des fonds de professionnalisation disponibles et de la nature du projet.

Article 12.10

Accompagnement des managers

En vigueur étendu

Les signataires rappellent le rôle essentiel que jouent les managers dans l'information, l'accompagnement des parcours professionnels et la formation des salariés de l'entreprise.

Les partenaires sociaux considèrent en effet que c'est par les compétences des managers que les politiques de formation de la branche et des entreprises trouveront leurs conditions de réussite.

Les managers sont les relais, les acteurs clés, de la sensibilisation et de la formation des équipes.

Il s'agit donc de les former à leur rôle de formateur et de démultiplicateur, avec en particulier les objectifs pédagogiques suivants : participation à la construction des formations, suivi, animation.

Article 12.11

Entretien professionnel

En vigueur étendu

Indépendamment de l'entretien annuel portant sur l'évaluation de son travail, chaque salarié bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi.

L'employeur informe le salarié de ce droit au moment de son embauche.

Les deux entretiens ne se confondent pas.

L'entretien professionnel, donnant lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue :

- d'un congé de maternité ;
- d'un congé parental d'éducation ;
- d'un congé de soutien familial ;
- d'un congé d'adoption ;
- d'un congé sabbatique ;
- d'une période de mobilité volontaire sécurisée (période d'exercice d'une activité dans une autre entreprise mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail) ;
- d'une période d'activité à temps partiel après une naissance ou une adoption (dans le cadre de l'article L. 1225-47 du code du travail) ;
- d'un arrêt maladie d'une durée supérieure à 6 mois (art. L. 324-1 du code de la sécurité sociale) ;
- à l'issue d'un mandat syndical.

Légalement, tous les 6 ans, appréciés par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Cet état des lieux, donnant lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier qu'il a bénéficié des entretiens professionnels auxquels il pouvait prétendre au cours des 6 dernières années, et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures ci-dessus, son compte personnel de formation est abondé de 100 heures s'il s'agit d'un salarié à temps plein (130 heures s'il s'agit d'un salarié à temps partiel) ; l'entreprise devant alors verser à l'OPCA une somme forfaitaire dont le montant est fixé par décret.

Les entreprises définiront les modalités d'organisation de l'entretien professionnel, en particulier en termes de planification et de support pour la formalisation des conclusions, afin que l'entretien se déroule dans les meilleures conditions.

Au cours de l'entretien professionnel, pourront être abordés notamment :

- le point sur les compétences du salarié ;
- l'identification des objectifs de professionnalisation qui pourraient être définis pour permettre au salarié d'améliorer ses compétences ou d'en acquérir de nouvelles ;
- l'identification des besoins et des aspirations du salarié ;
- les certifications de branche ;
- les souhaits du salarié d'utiliser son compte personnel de formation ;
- la certification « socle de connaissances et de compétences professionnelles » ;
- la fonction de tuteur ou de maître d'apprentissage.

L'entretien pourra être conduit suivant le guide joint en annexe I.

Chapitre IV : Salarié acteur de son parcours professionnel

Article

En vigueur étendu

Les signataires demandent aux différents opérateurs intervenant dans le cadre de la branche de contribuer à faciliter l'information sur les dispositifs de formation professionnelle, afin de permettre à chaque salarié de devenir acteur de son parcours professionnel.

Article 12.12

Compte personnel de formation (CPF)

En vigueur étendu

12.12.1. Principe et objectif

Depuis le 1er janvier 2015, afin de favoriser son accès à la formation professionnelle tout au long de la vie, chaque personne dispose, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la retraite, indépendamment de son statut, d'un compte personnel de formation qui contribue à l'acquisition d'un premier niveau de qualification ou au développement de ses compétences et de ses qualifications en lui permettant, à son initiative, de bénéficier de formations.

Un compte personnel de formation est ouvert pour toute personne :

- âgée d'au moins 16 ans en emploi ou à la recherche d'un emploi ;
- accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelles ;
- accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail ;
- âgée de 15 ans signant un contrat d'apprentissage, si elle justifie avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire (de la sixième à la troisième).

Le compte personnel de formation suit la personne tout au long de sa vie. Les heures de formation inscrites sur le compte demeurent en effet acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire.

Le compte est fermé lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

12.12.2. Acquisition des heures

Le compte est alimenté en heures de formation, à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Lorsque le salarié n'a pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année, l'alimentation est calculée à due proportion.

La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail est intégralement prise en compte pour le calcul de ces heures.

12.12.3. Gestion du compte personnel de formation

Chacun des salariés de la branche a connaissance du nombre d'heures créditées sur son compte en accédant à un service dématérialisé gratuit ([www. moncompteformation. fr](http://www.moncompteformation.fr)).

Ce service dématérialisé lui permet également de consulter les certifications éligibles, et de créer son dossier de formation.

12.12.4. Certifications éligibles au compte personnel de formation

Les salariés de la branche ont accès, via leur compte personnel de formation :

- aux formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences professionnelles ;
- à l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience ;
- aux certifications inscrites par le COPANEF sur la liste nationale interprofessionnelle ;
- aux certifications inscrites sur la liste interprofessionnelle régionale par le COPAREF de la région où ils travaillent ;
- aux certifications inscrites par la CPNE sur la liste de la branche.

Les partenaires sociaux signataires confient à la CPNE le soin d'élaborer, et d'actualiser régulièrement, la liste des certifications éligibles au CPF pour les salariés de la branche (liste de branche). Ils rappellent que la CPNE doit faire son choix parmi les certifications suivantes :

- les certifications enregistrées dans le RNCP, ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences ;
- les CQP ou les CQPI mis en œuvre dans la branche ;
- les certifications inscrites à l'inventaire.

La CPNE veillera à recenser les certifications utiles pour assurer l'employabilité des salariés de la branche et de nature à permettre leur évolution professionnelle au regard des métiers et des compétences recherchés.

12.12.5. Abondements et articulation avec les autres dispositifs de formation

Lorsque le salarié souhaite mobiliser son CPF afin d'obtenir une certification éligible, mais qu'il ne dispose pas du nombre d'heures suffisant, son projet pourra notamment donner lieu à un financement complémentaire (abondement) :

-prioritairement au titre du CPF, dans le cadre de la contribution de 0,2 % versée par les entreprises de la branche et mutualisée au sein de l'OPCA (1) ;

-au titre de la période de professionnalisation, dans les conditions définies à l'article 12.9.5.

Les situations (en termes de certifications et de publics éligibles) ouvrant droit à un abondement au titre du compte personnel de formation ou de la période de professionnalisation ainsi que le niveau de ces abondements sont fixés par la CPNE, sur proposition de la SPP, en fonction des ressources financières disponibles et de la nature du projet et, le cas échéant, des niveaux d'abondements en vigueur au sein de l'OPCA.

Les salariés relevant d'un accord collectif prévoyant la gestion du CPF par l'entreprise sur le fondement de l'article L. 6331-10 du code du travail ne sont pas éligibles à l'abondement au titre du 0,2 % mutualisé.

Les partenaires sociaux signataires tiennent à préciser que le CPF peut également être articulé avec les autres dispositifs de formation, dans une logique de parcours.

La période de professionnalisation et le plan de formation pourront ainsi être associés au compte personnel de formation pour permettre au salarié de concrétiser un projet partagé par l'entreprise.

Le salarié peut également mobiliser son CPF à l'occasion d'un congé individuel de formation.

(1) Le premier tiret du premier alinéa de l'article 12-12.5 est étendu sous réserve des dispositions des articles L. 6323-20 III, R. 6332-94 et R. 6323-5 du code du travail.

(Arrêté du 23 février 2016 - art. 1)

12.12.6. Modalités de mobilisation du compte personnel de formation

Les formations réalisées dans le cadre du compte personnel de formation ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail. Le salarié peut néanmoins en informer son employeur, notamment si ses horaires de travail ne sont pas fixes, afin d'examiner en commun comment ses horaires de travail et de formation peuvent s'articuler.

Lorsque les formations sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur sur le contenu, le calendrier de la formation, le prestataire de formation et le lieu de la formation.

La demande du salarié doit être effectuée au minimum 60 jours avant le début de la formation si elle est d'une durée inférieure à 6 mois, et au minimum 120 jours avant, lorsque la formation envisagée est d'une durée d'au moins 6 mois.

A compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié.

L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation de la demande.

L'accord préalable de l'employeur sur le contenu de la formation n'est toutefois légalement pas requis lorsque la formation est financée au titre des heures créditées sur le compte personnel de formation en application de l'article L. 6323-13 du code du travail, ou lorsqu'elle vise la préparation du socle de connaissances et de compétences professionnelles ou un accompagnement à la VAE.

Les heures de formation suivies par le salarié pendant son temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien par l'employeur de sa rémunération.

Le compte personnel de formation ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue pas une faute.

12.12.7. Frais pris en charge dans le cadre du compte personnel de formation

Les frais pédagogiques et les frais annexes afférents à la formation du salarié qui mobilise son compte personnel de formation, pendant son temps de travail ou hors temps de travail, sont pris en charge par l'OPCA (sauf accord collectif pris sur le fondement de l'article L. 6331-10 du code du travail, prévoyant la gestion du CPF par l'entreprise).

Les prises en charge interviennent dans la limite du nombre d'heures inscrites sur le compte personnel de formation du salarié, sauf cas d'abondement prévus par le présent accord.

Les frais annexes sont composés des frais de transport, de repas et d'hébergement occasionnés par la formation suivie par le salarié.

La prise en charge s'effectue au réel, sauf plafonds définis par le CA de l'OPCA, et le cas échéant, à l'intérieur de ceux-ci, par la CPNE, notamment, en fonction des certifications visées.

L'OPCA peut prendre en charge les rémunérations des salariés en formation pendant le temps de travail, dans la limite, pour chaque salarié concerné, de 50 % du montant total pris en charge pour le financement de l'action CPF.

Article 12.13

Congé individuel de formation (CIF)

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux rappellent que le congé individuel de formation est le droit, pour le salarié qui remplit les conditions légales liées à l'ancienneté, de suivre une action de formation de son choix, prise en charge en totalité ou en partie par le Fongecif. Cette action de formation peut lui permettre de changer d'activité ou de profession, d'accéder à un niveau supérieur de qualification ou de s'ouvrir plus largement à la culture, à la vie sociale ou à l'exercice de responsabilités associatives bénévoles. Elle peut aussi lui permettre de se perfectionner professionnellement.

Lorsque l'action de formation se déroule en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit formuler auprès de l'employeur, et dans les délais légaux, une demande d'autorisation d'absence.

Dans l'objectif de compléter le financement du CIF assuré par le FONGECIF, le salarié peut décider de mobiliser son compte personnel de formation, dès lors que la certification qu'il vise est éligible au CPF.

En cas de mobilisation du CPF en complément du CIF, la prise en charge des frais de formation est assurée par le FPSPP, via le FONGECIF.

Article 12.14

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

En vigueur étendu

Les signataires renouvellent leur volonté de promouvoir les démarches de validation des acquis de l'expérience. Dans ce cadre, toutes les actions et expérimentations visant à développer le recours à la VAE, notamment dans le cadre du partenariat avec l'éducation nationale, l'enseignement agricole et l'enseignement supérieur, sont encouragées.

La VAE permet l'obtention d'une certification enregistrée au RNCP (1).

Les partenaires sociaux rappellent que la CPNE a également prévu la possibilité pour les salariés de la branche de faire valider les acquis de leur expérience afin d'obtenir un des CQP qu'elle a créés.

Le salarié peut demander à bénéficier d'un accompagnement à la VAE, dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur :

-..... dans le cadre du congé VAE ;

-..... dans le cadre de son compte personnel de formation.

Les actions d'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience sont prises en charge dans les conditions applicables au dispositif de formation mobilisé.

(1) Le deuxième alinéa de l'article 12-14 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6313-11 du code du travail.

(Arrêté du 23 février 2016 - art. 1)

Article 12.15

Passeport orientation et formation

En vigueur étendu

Il est rappelé que chaque salarié a accès, dans son compte personnel de formation, à un passeport d'orientation, de formation et de compétences.

Ce passeport recense les formations et les certifications suivies dans le cadre de la formation initiale et continue, ainsi que les acquis de l'expérience professionnelle. Il est renseigné par son titulaire, seul habilité à le consulter.

L'employeur ou, le cas échéant, le prestataire de formation fournit au salarié les attestations de présence et de contenu pour les actions de formation et de certification suivies ; l'employeur fournit, si possible, l'historique des actions de formation continue suivies dans l'entreprise.

Les partenaires sociaux encouragent les salariés à utiliser cet outil et incitent à sa promotion lors du premier entretien professionnel.

Article 12.16

Conseil en évolution professionnelle (CEP)

En vigueur étendu

Les textes en vigueur prévoient que toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel. Ce conseil gratuit est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation.

Le conseil accompagne les projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par la personne et les financements disponibles, et il facilite le recours, le cas échéant, au compte personnel de formation.

L'offre de service du conseil en évolution professionnelle est définie par un cahier des charges publié par voie d'arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle. Cette offre prend notamment en compte l'émergence de nouvelles filières et de nouveaux métiers dans le domaine de la transition écologique et énergétique.

Le conseil en évolution professionnelle est assuré par les institutions et organismes suivants :

- Pôle emploi ;
- missions locales ;
- APEC ;
- CAP emploi ;
- OPACIF ;
- les opérateurs régionaux désignés par la région, après concertation au sein du bureau du CREFOP.

Article 12.17

Bilan de compétences

En vigueur étendu

Les actions de bilan de compétences ont pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et individuelles, ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations, afin de définir un projet professionnel ou un projet de formation.

Il est rappelé, conformément à l'article 10.2.1.1 de la convention collective nationale, que chaque salarié, après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45^e anniversaire, bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail. Les signataires complètent ces dispositions en précisant que l'entreprise examinera avec le salarié concerné la possibilité de réaliser le bilan de compétences pendant le temps de travail.

Le bilan de compétences peut également être réalisé dans le cadre du congé de bilan de compétences, d'une durée maximale de 24 heures de travail, dans les conditions, notamment d'ancienneté, prévues par la législation.

Les actions de bilan de compétences sont prises en charge dans les conditions applicables au dispositif de formation mobilisé.

Chapitre V : Délivrance de certifications professionnelles par la branche

Article 12.18

Socle de connaissances et de compétences professionnelles

En vigueur étendu

Les signataires rappellent que le socle de connaissances et de compétences professionnelles a été adopté par les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel et repris par décret.

Il comprend sept domaines :

- la communication en français ;
- l'utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique ;
- l'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique ;
- l'aptitude à travailler en équipe ;
- l'aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel ;
- la capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie ;
- la maîtrise des gestes et postures et le respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires.

Les partenaires sociaux de la branche considèrent ces connaissances et compétences comme étant de nature à favoriser l'employabilité des personnes et la sécurisation de leur parcours professionnel. Ils insistent également sur l'utilité du « socle » dans le cadre de la vie sociale, civique et culturelle de l'individu, facteur selon eux d'insertion sociale.

Le socle de connaissances et de compétences professionnelles est éligible au compte personnel de formation, à la période de professionnalisation, au plan de formation et au congé individuel de formation.

Ces dispositifs de formation peuvent le cas échéant s'articuler entre eux.

Les signataires demandent à la CPNE de contextualiser le socle interprofessionnel défini par décret, au regard de l'environnement professionnel des salariés de la branche, tout en étant attachés à préserver son caractère transversal.

Prenant acte de la création par le COPANEF d'une certification « socle de connaissances et de compétences professionnelles » inscrite à l'inventaire, ils demandent également à la CPNE de mettre en place l'organisation nécessaire (notamment en termes d'outils et de procédure) pour délivrer cette certification, au bénéfice des salariés de la branche.

Article 12.19

Certifications de branche

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux signataires souhaitent poursuivre et développer leur politique de certification, afin de répondre aux enjeux et aux besoins en compétences identifiés, et permettre aux salariés de la branche d'attester et de valoriser leurs connaissances, leurs compétences et leurs expériences, auprès de toutes les entreprises de la branche.

Ils tiennent à partager les objectifs de leur politique de certification :

- permettre aux salariés de la branche, notamment les salariés peu qualifiés, d'acquérir une certification reconnue ;
- accompagner l'évolution des métiers et de leurs conditions d'exercice ;
- reconnaître la polycompétence ;
- renforcer l'attractivité des métiers et du secteur ;
- accompagner les parcours d'évolution professionnelle et de promotion interne.

12.19.1. Certificats de qualification professionnelle (CQP)

Les partenaires sociaux signataires rappellent leur attachement au dispositif de certification de branche initié en 1996 et régulièrement adapté aux évolutions des métiers et des compétences.

Le certificat de qualification professionnelle de branche est une certification professionnelle reconnue, créée, mise à jour et délivrée par la CPNE, reconnaissant les compétences détenues par un salarié, acquises par la formation ou par l'expérience professionnelle.

Il est composé de blocs de compétences, chacun d'entre eux pouvant être évalué et validé indépendamment des autres. Cette architecture rend possible l'acquisition du CQP dans une logique dynamique de parcours, sur des périodes plus ou moins longues.

Certains blocs de compétences sont communs à plusieurs CQP de la branche, permettant ainsi l'acquisition de plusieurs certifications, à travers des parcours individualisés.

Les partenaires sociaux demandent à la CPNE de poursuivre les travaux menés depuis 1996, en faisant le point régulièrement, et au moins une fois par an, sur l'adaptation des référentiels et des CQP aux besoins des entreprises et des salariés.

Les partenaires sociaux encouragent le recours aux CQP, mais également aux CQPI (certificats de qualification professionnelle interbranches) que la branche met en œuvre dans une logique de transférabilité et de reconnaissance allant au-delà de la branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire.

La CPNE réalise tous les ans un bilan des dossiers de CQP examinés et validés, intégré au rapport de branche.

12.19.2. Autres certifications de branche

Les partenaires sociaux demandent à la CPNE d'étudier l'opportunité de créer des certifications de branche en vue notamment de leur inscription à l'inventaire de la commission nationale des certifications professionnelles.

Chapitre VI : Gouvernance et mise en œuvre de la politique formation de la branche

Article 12.20

Commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE)

En vigueur étendu

Conformément à l'article 9.3, la CPNE assure le suivi et l'application du présent accord.

Elle assure toutes les missions que lui confère le présent accord, notamment :

- certificats de qualification professionnelle et autres certifications de branche : mise à jour, création et communication ;
- promotion des différents dispositifs de formation ;
- suivi des contrats de formation en alternance ;
- suivi des travaux des différentes commissions professionnelles consultatives des institutions certificatrices ;
- pilotage et suivi des travaux de l'observatoire ;
- définition des forfaits horaires et autres conditions de prise en charge, notamment des contrats et périodes de professionnalisation et du compte personnel de formation, en lien et sur proposition et recommandations de la SPP ;
- suivi, en lien avec la SPP de la branche, des engagements financiers de l'OPCA liés aux enveloppes mutualisées (professionnalisation, plan de formation des entreprises de moins de 300 salariés et compte personnel de formation) ;
- élaboration et mise à jour de la liste des certifications éligibles au compte personnel de formation pour les salariés de la branche.

Au minimum une fois par an, la CPNE informe la commission paritaire des actions et travaux menés.

Article 12.21

Section paritaire professionnelle (SPP)

En vigueur étendu

12.21.1. Missions de la SPP

La SPP, dont l'existence est prévue par l'acte de constitution de l'OPCA, est chargée de proposer au conseil d'administration de l'organisme collecteur les orientations, priorités de formation et conditions de prise en charge des actions de formation pour la branche.

Pour mener à bien ses missions, elle suit régulièrement les engagements financiers des enveloppes mutualisées (professionnalisation, plan de formation des entreprises de moins de 300 salariés et compte personnel de formation) et analyse les données quantitatives et qualitatives fournies par l'OPCA. La SPP peut demander à ce dernier toutes informations utiles à son appréciation et à la formulation de ses recommandations.

Elle transmet, à la CPNE de la branche et au CA de l'OPCA, ses recommandations, afin de permettre la prise de décisions de ces instances.

La SPP est également chargée, par délégation du CA de l'OCTA, de proposer les modalités de répartition des fonds libres de la taxe d'apprentissage et de la contribution supplémentaire à l'apprentissage versés par les entreprises de la branche.

12.21.2. Composition de la SPP

La SPP compte un nombre égal de représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs.

Chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche désigne un titulaire et un suppléant parmi ses représentants au sein de la CPNE. Le collègue employeur comporte le même nombre total de représentants, également issus de la CPNE.

La SPP est présidée alternativement par chaque collègue.

12.21.3. Réunions de la SPP

La SPP se réunit au moins trois fois par an, avant la CPNE.

Le secrétariat est assuré par la FCD.

Article 12.22

Organisme paritaire collecteur agréé (OPCA)

En vigueur étendu

L'organisme paritaire collecteur agréé a pour missions :

- de contribuer au développement de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage au sein de la branche ;
- d'informer, de sensibiliser et d'accompagner les entreprises de la branche dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;
- de participer à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- de s'assurer de la qualité des formations dispensées, notamment en luttant contre les dérives thérapeutiques et sectaires.

Pour l'accomplissement de ses missions, l'OPCA assure un service de proximité au bénéfice des petites et moyennes entreprises de la branche, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle.

Une convention triennale d'objectifs et de moyens est conclue entre l'OPCA et l'Etat. Elle définit les modalités de financement et de mise en œuvre de ses missions.

Chapitre VII : Financement de la politique formation de la branche

Article 12.23

Désignation de l'OPCA de la branche et de l'OCTA national

En vigueur étendu

12.23.1. OPCA de la branche

Le FORCO est désigné comme OPCA de la branche.

12.23.2. OCTA national

Les partenaires sociaux signataires prennent acte de l'impossibilité pour la fédération du commerce et de la distribution (FCD) de conserver ses missions d'OCTA compte tenu de la modification de l'environnement législatif et réglementaire.

Ils souhaitent néanmoins conserver un OCTA national et confier ce rôle à l'OPCA désigné à l'article 12.23.1, dans le cadre d'une gestion par branche professionnelle des fonds libres de la taxe et de la contribution supplémentaire à l'apprentissage.

Article 12.24

Contribution des entreprises de la branche au financement de la formation professionnelle continue

En vigueur étendu

Les contributions ci-dessous s'appliquent sous réserve de modifications législatives ou réglementaires s'imposant aux parties signataires.

Elles peuvent être complétées par accord de branche.

Elles peuvent également être complétées, pour les entreprises de la branche qui le souhaitent, par des versements volontaires, non mutualisés au sein de l'OPCA.

12.24.1. Contribution des entreprises de 10 à moins de 50 salariés

Pour les entreprises de 10 à moins de 50 salariés, la contribution légale au financement de la formation professionnelle continue, à verser obligatoirement à l'OPCA de la branche, est de 1 % de la masse salariale annuelle brute de l'année de référence.

Cette contribution unique est affectée et répartie au sein de l'OPCA, dans les conditions légales et réglementaires :

- 0,2 % destiné au financement du compte personnel de formation ;
- 0,2 % destiné au financement du plan de formation ;
- 0,3 % destiné au financement des dispositifs de professionnalisation ;
- 0,15 % destiné au FPSPP ;
- 0,15 % destiné au financement du congé individuel de formation et versés au FPSPP.

Les partenaires sociaux signataires rappellent la possibilité pour les entreprises de la branche de conclure un accord collectif triennal relatif à la gestion du compte personnel de formation. Dans ce cas, elles s'engagent à y consacrer, sur une période de 3 ans, 0,2 % de leur masse salariale. Leur contribution unique à verser à l'OPCA est alors réduite et ramenée à 0,8 %.

12.24.2. Contribution des entreprises de 50 à moins de 300 salariés

Pour les entreprises de 50 à moins de 300 salariés, la contribution légale au financement de la formation professionnelle continue, à verser obligatoirement à l'OPCA de la branche, est de 1 % de la masse salariale annuelle brute de l'année de référence.

Cette contribution unique est affectée et répartie au sein de l'OPCA, dans les conditions légales et réglementaires :

- 0,2 % destiné au financement du compte personnel de formation ;
- 0,1 % destiné au financement du plan de formation ;
- 0,3 % destiné au financement des dispositifs de professionnalisation ;
- 0,2 % destiné au FPSPP ;

- 0,2 % destiné au financement du congé individuel de formation et versés au FPSPP.

Les partenaires sociaux signataires rappellent la possibilité pour les entreprises de la branche de conclure un accord collectif triennal relatif à la gestion du compte personnel de formation. Dans ce cas, elles s'engagent à y consacrer, sur une période de 3 ans, 0,2 % de leur masse salariale. Leur contribution unique à verser à l'OPCA est alors réduite et ramenée à 0,8 %.

12.24.3. Contribution des entreprises de 300 salariés et plus

Pour les entreprises de 300 salariés et plus, la contribution légale au financement de la formation professionnelle continue, à verser obligatoirement à l'OPCA de la branche, est de 1 % de la masse salariale annuelle brute de l'année de référence.

Cette contribution unique est affectée et répartie au sein de l'OPCA, dans les conditions légales et réglementaires :

- 0,2 % destiné au financement du compte personnel de formation ;
- 0,4 % destiné au financement des dispositifs de professionnalisation ;
- 0,2 % destiné au FPSPP ;
- 0,2 % destiné au financement du congé individuel de formation et versés au FPSPP.

Les partenaires sociaux signataires rappellent la possibilité pour les entreprises de la branche de conclure un accord collectif triennal relatif à la gestion du compte personnel de formation. Dans ce cas, elles s'engagent à y consacrer, sur une période de 3 ans, 0,2 % de leur masse salariale. Leur contribution unique à verser à l'OPCA est alors réduite et ramenée à 0,8 %.

Article 12.25

Contribution des entreprises de la branche au financement de la formation professionnelle initiale et à la promotion des métiers

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement aux actions de promotion des métiers et des formations dans la branche, financées principalement grâce aux fonds libres de la taxe d'apprentissage.

Ils souhaitent pouvoir continuer les projets menés jusqu'à présent par la FCD (en tant qu'OCTA) et poursuivre l'accompagnement d'actions emblématiques comme le concours général des métiers option commerce, les salons des métiers, la promotion de la licence DISTRISUP management, les rencontres entre la profession et les enseignants ("universités d'automne" du bac pro commerce ou du BTS MUC) ...

Les signataires encouragent donc les entreprises de la branche à verser leur taxe d'apprentissage au FORCO et à affecter une partie de la fraction hors quota au financement des actions de promotion des métiers et des formations de la branche.

Chapitre VIII : Partenariats de la branche en faveur de la promotion de ses métiers et de ses priorités en matière de formation

Article 12.26

Partenariat avec les systèmes éducatifs

En vigueur étendu

Les signataires rappellent leur attachement aux filières de diplômes de l'Education nationale, de l'enseignement supérieur et de l'enseignement agricole répondant aux besoins de la branche.

Ils confirment leur volonté de poursuivre le partenariat avec les ministères concernés, dans un cadre restant à définir, permettant à la branche de participer à l'amélioration et à la promotion des formations technologiques et professionnelles initiales, notamment l'apprentissage.

Les partenaires sociaux soulignent également la nécessité de travailler ensemble au sein des différentes commissions professionnelles consultatives (CPC), afin de permettre une adaptation des diplômes aux évolutions et aux besoins des entreprises de la branche et de leurs salariés.

La CPNE est régulièrement informée des travaux des CPC au sein desquelles la profession est représentée.

Article 12.27

Développement de partenariats régionaux

En vigueur étendu

La branche souhaite être associée à l'élaboration et à l'exécution des contrats de plans régionaux de développement des formations et de l'orientation professionnelles visés à l'article L. 214-13-I du code de l'éducation.

Les partenaires sociaux signataires entendent également développer des partenariats au niveau de certaines régions stratégiques identifiées par la CPNE, notamment par la conclusion de contrats d'objectifs territoriaux visant au développement coordonné des différentes voies de formation professionnelle initiale et continue, et de contrats d'objectifs et de moyens permettant le développement de l'apprentissage.

Ils en confient le pilotage, la mise en œuvre et le suivi à la CPNE qui pourra s'appuyer pour cela sur les travaux de son observatoire, notamment sur ses études régionales, et sur les délégations territoriales de l'OPCA de branche.

Enfin, les signataires demandent aux représentants de la branche membres d'instances régionales (telles que les CREFOP ou les COPAREF) de porter, aussi souvent que possible, les priorités et les besoins de la branche en matière d'emploi et de formation, afin de permettre notamment une réponse adaptée aux spécificités des territoires.

Article 12.28

Autres partenariats pour la promotion des métiers et l'insertion dans la branche

En vigueur étendu

Les signataires encouragent les partenariats nationaux et régionaux de la branche avec des organismes et structures chargés de l'information et de l'orientation professionnelle (dans le cadre du conseil en évolution professionnelle notamment), dès lors qu'ils sont de nature à permettre une meilleure information sur les métiers de la branche et à faciliter l'insertion professionnelle dans le secteur. Ils en confient le pilotage, la mise en œuvre et le suivi à la CPNE.

Chapitre IX : Modalités de mise en œuvre et de suivi

Article 12.29

Dispositions finales

En vigueur étendu

Les signataires s'engagent à promouvoir le présent accord et à accompagner les entreprises et les salariés dans sa mise en œuvre.

Il s'agit en particulier :

- de faire connaître et de promouvoir les dispositifs et les modalités d'accès à la formation, par différents moyens d'information ;
- de mener des actions particulières d'information et de conseil nécessaires au développement de la formation pour les plus petites entreprises ;
- de mener des actions d'incitation et d'apporter un appui méthodologique si nécessaire ;
- d'établir un bilan annuel des actions réalisées ;
- de disposer d'indicateurs de suivi, grâce à l'observatoire prospectif des métiers.

Les actions de promotion et de suivi de l'accord sont confiées à la CPNE.

Annexe I : Guide méthodologique pour la conduite de l'entretien professionnel

Article

En vigueur étendu

Pourquoi ce guide

L'entretien professionnel est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Il est un outil d'accompagnement des parcours professionnels des salariés dans l'entreprise et permet également à chacun d'entre eux d'être acteur de son évolution.

Il ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

Ce guide a pour objectif de donner des repères pour l'organisation et la conduite de l'entretien professionnel. Chaque entreprise doit pouvoir s'approprier l'outil et l'adapter en fonction de ses caractéristiques et contraintes.

Comment organiser l'entretien

Salariés concernés et fréquence de l'entretien :

A l'occasion de son embauche, tout salarié est informé qu'il bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel.

L'entretien est par ailleurs proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue :

- d'un congé de maternité ;
- d'un congé parental d'éducation ;
- d'un congé de soutien familial ;

- d'un congé d'adoption ;
- d'un congé sabbatique ;
- d'une période de mobilité volontaire sécurisée (période d'exercice d'une activité dans une autre entreprise mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail) ;
- d'une période d'activité à temps partiel après une naissance ou une adoption (dans le cadre de l'article L. 1225-47 du code du travail) ;
- d'un arrêt maladie d'une durée supérieure à 6 mois (art. L. 324-1 du code de la sécurité sociale) ;
- à l'issue d'un mandat syndical.

Formation de l'encadrement à la conduite de l'entretien :

Chaque manager sera formé à la conduite de l'entretien professionnel. Les objectifs de cette formation seront les suivants : techniques d'entretien, détection de besoins de formation et des possibilités d'évolution, connaissance des principaux dispositifs de formation et d'accompagnement des parcours d'évolution, connaissance des procédures mises en place dans l'entreprise.

Propositions faites lors de l'entretien :

L'entretien professionnel doit donner lieu à la rédaction d'un document, dont une copie est remise au salarié, pouvant permettre notamment la formalisation des propositions émises lors de l'entretien.

L'entreprise peut définir une procédure pour le traitement des propositions issues de l'entretien. Par exemple, l'ensemble des supports ayant servi à l'entretien sont communiqués au service formation/relais RH du magasin, directeur du magasin... Ces propositions peuvent contribuer à la construction du parcours de formation et/ou d'évolution.

Questions à aborder lors de l'entretien

Au cours de l'entretien professionnel, pourront notamment être abordés les points suivants :

- le point sur les compétences du salarié ;
- l'identification des objectifs de professionnalisation qui pourraient être définis pour permettre au salarié d'améliorer ses compétences ou d'en acquérir de nouvelles ;
- l'identification des besoins et des aspirations du salarié ;
- les certifications de branche ;
- les souhaits du salarié d'utiliser son compte personnel de formation ;
- la certification « socle de connaissances et de compétences professionnelles » ;
- la fonction de tuteur ou de maître d'apprentissage.

Annexe II : Liste des principales qualifications professionnelles de la convention collective nationale et des certificats de qualification professionnelle pouvant donner lieu à la conclusion de contrats ou de périodes de professionnalisation

Article

En vigueur étendu

Qualification CCN/CQP	Définie le ./. ./..	CQP adopté LE ./. ./..	CQP mis à jour LE ./. ./..	Durée du contrat de professionnalisation
Employé de commerce	24 mai 1995	11 mars 1996	21 septembre 2006	6 à 9 mois
Manager de rayon	15 mai 1996	25 juin 1996	23 novembre 2005	12 à 24 mois
				12 mois pour les niveaux III et IV
Vendeur de produits frais traditionnel	19 février 1998	1er juillet 1998	23 novembre 2005	9 à 12 mois
Préparateur de commandes	14 mars 2000	CQP remplacé le 27 novembre 2007 par le CQPI agent logistique		
Hôte(sse) de caisse	14 décembre 2000 avec cahier des charges du contrat de professionnalisation			6 à 8 mois
	Mise à jour le 27 juin 2001			
Employé(e) commercial(e)	Niveaux 1 et 2, définition CCN 1er janvier 1999			6 mois
	Cadrage CPNE le 21 mai 2003 : niveau IV de formation initiale requis maximum			
Agent de sécurité	Niveau 2, définition CCN 1er janvier 1999			6 mois
	Cadrage CPNE le 21 mai 2003 : niveau IV de formation initiale-requis maximum			
Agent de prévention et de sécurité	Cadrage CPNE le 16 janvier 2009	CQP APS délivré par le groupement national des professionnels de la sécurité (www.gnps.fr)		
Boucher	21 mai 2003	21 mai 2003	23 novembre 2005	10 à 18 mois
Manager de petite unité commerciale	19 mai 2005	19 mai 2005		10 à 12 mois
Vendeur conseil	21 septembre 2006	21 septembre 2006		9 à 12 mois
Animateur de rayon	20 septembre 2007	20 septembre 2007		9 à 12 mois
Agent logistique (CQP Interbranches)	27 novembre 2007	27 novembre 2007		9 à 12 mois

Annexe III : Mission du tuteur d'un salarié en contrat de professionnalisation

Article

En vigueur étendu

Le tuteur est un professionnel volontaire et motivé pour s'impliquer dans sa mission. Il contribue à la réussite de la formation de l'alternant dans l'entreprise, tant en termes de certification que d'intégration.

Il a pour mission d'accueillir, d'accompagner l'alternant et de faciliter son acquisition de compétences. Il veille à son parcours et à sa progression dans le temps. Il coordonne son action avec l'ensemble des tuteurs qui vont intervenir.

Il bénéficie d'une formation spécifique. Il dispose du temps nécessaire à l'accomplissement de sa mission.

Étapes du parcours de l'alternant	Missions du tuteur
1. Réussir l'accueil	- préparer l'arrivée de l'alternant (documents à lui remettre, informations à lui communiquer, personnes à lui présenter...)
	- accueillir, guider, renseigner (horaires, plan d'accès...), faire visiter
	- présenter l'entreprise et son environnement
	- présenter l'alternant, sa place et ses activités aux autres membres du personnel

Étapes du parcours de l'alternant	Missions du tuteur
2. Organiser les activités, dans le respect du référentiel de certification visée	- définir et planifier les activités à confier à l'alternant, dans le respect des objectifs de sa formation, en utilisant les différents outils mis à disposition (fiches de liaison avec l'organisme de formation, guides)
	- aider l'alternant à la compréhension du travail
	- guider l'alternant dans l'exécution du travail
	- expliquer les critères de réussite pour l'entreprise
3. Suivre les progrès et les évolutions dans le travail	- apprécier les résultats, les écarts, les points d'amélioration et les axes de progrès
	- faire le point sur les acquis professionnels, avec l'alternant et avec l'ensemble des collaborateurs concernés
	- participer aux réunions organisées par l'organisme de formation
	- utiliser les documents de liaison
4. Faciliter et favoriser l'acquisition de compétences	- définir un plan d'actions pour mettre en place les ajustements nécessaires, les axes de progrès
	- faire le point sur la motivation de l'alternant
5. Evaluer	- évaluer les acquis de l'alternant et faire un bilan de ses résultats.

Annexe IV : Formation du tuteur d'un salarié en contrat de professionnalisation

Article

En vigueur étendu

Objectifs pédagogiques :

A l'issue de sa formation, le tuteur sera capable :

- de mettre en place une organisation adaptée à l'accueil et au suivi de l'alternant, en fonction de son profil, de ses représentations, de ses questions, de la certification visée (diplôme, CQP)... ;
- d'identifier les caractéristiques majeures du dispositif utilisé (contrat de professionnalisation ou d'apprentissage) ;
- de coordonner son action avec l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise concernés par l'arrivée de l'alternant ;
- d'assurer son rôle éducatif dans la transmission des compétences ;
- d'assurer sa coresponsabilité dans la réussite du dispositif, en contribuant notamment à l'évaluation des acquis professionnels.

Eléments de programme :

1. Présentation des différents dispositifs, de leurs finalité et enjeux.
2. Le jeune : profils, attentes, représentations.
3. Réussir l'accueil de l'alternant :
 - conditions d'accueil : les conditions et les modalités, l'importance de la première impression ;
 - présentation de l'entreprise : le discours, les points de repère, la visite ;
 - faire connaissance ;
 - intégration et la motivation.
4. Organiser les activités, en fonction des objectifs pédagogiques :

- définir les activités à confier à l'alternant, leur progression pédagogique, en fonction des objectifs à atteindre ;
- coordination avec les autres tuteurs, implication de l'équipe ;
- disponibilité : gestion du temps et des priorités, gestion de l'urgence et des aléas, investir du temps pour en gagner ensuite, anticipation, gestion des priorités, importance de l'information transmise, écoute préventive ;
- ajustements nécessaires en cas de non-respect du planning de l'alternant ;
- outils de liaison avec le centre de formation.

5. Suivre les progrès et les évolutions dans le travail :

- importance de l'écoute ;
- suivi et bilans réguliers, utilisation des documents de suivi ;
- circulation de l'information.

6. Faciliter et favoriser l'acquisition de compétences :

- importance de l'ambiance de travail, l'influence du groupe ;
- motivation : la reconnaissance des efforts, les encouragements ;
- définir un plan d'actions pour mettre en place les ajustements nécessaires, les axes de progrès.

7. Evaluer :

- critères d'évaluation ;
- entretien d'évaluation ;
- orientation, affectation de l'alternant.

Annexe V : Engagement mutuel de tutorat

Article

En vigueur étendu

Le document d'engagement mutuel concerne le responsable de l'entreprise, les salariés de l'entreprise désignés comme tuteurs de l'alternant sous contrat en entreprise et l'alternant.

Les trois signataires de ce document s'engagent à le respecter.

Cet engagement favorisera l'accueil, le parcours d'intégration et de formation, l'accompagnement, l'évaluation de l'alternant, au service de la réussite de l'intégration durable de l'alternant dans l'entreprise et de sa réussite aux conditions de validation de la certification visée.

Le responsable de l'entreprise	L'alternant	Le tuteur
Crée les conditions de réussite du dispositif Organise la formation du tuteur Donne les moyens, en termes de temps et d'outils, au tuteur, pour l'exercice de sa mission Fait régulièrement le point avec le tuteur	S'intègre rapidement dans les équipes S'approprie, respecte les consignes de l'entreprise Apprend les tâches et les comportements professionnels, en situation de travail, tout au long de son parcours Fait le point sur ses acquis, sur les écarts et les axes de progrès Réfléchit à son évolution professionnelle et personnelle, exprime ses motivations Fait valider ses compétences acquises Veille à la tenue des outils de liaison entre l'entreprise et l'organisme de formation	Met en œuvre les conditions de réussite de l'accueil de l'alternant Organise le parcours de formation de l'alternant en fonction des objectifs et dans le respect de la certification visée Suit les progrès de l'alternant et ses évolutions dans le travail Utilise les différents supports de liaison avec le centre de formation Facilite et favorise l'acquisition de compétences Evalue l'alternant

Le responsable de l'entreprise		Le tuteur
Signature du responsable d'entreprise	Signature de l'alternant	Signature du tuteur

Titre XIII : Régime de prévoyance des salariés non cadres

Bénéficiaires des garanties

Article 13.1

En vigueur étendu

Les bénéficiaires des garanties sont l'ensemble des salariés non cadres ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise quelle que soit la nature de leur contrat de travail.

L'ancienneté est appréciée dans les conditions fixées à l'article 3.16 de la CCN.

On entend par salariés non cadres les salariés ne répondant pas aux définitions des articles 4 et 4 bis de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (AGIRC).

Les entreprises disposant d'un régime dans les conditions définies à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, et garantissant leurs salariés relevant de l'article 36 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 au même titre que les salariés relevant des articles 4 et 4 bis de cette même convention, peuvent ne pas les affilier au régime prévu par le présent titre dès lors qu'ils bénéficient d'un niveau d'indemnisation au moins équivalent apprécié garantie par garantie.

Le droit à garanties est ouvert après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise pour les événements survenant pendant la durée du contrat de travail ; il est également ouvert après la rupture du contrat de travail pendant la durée de versement d'une prestation invalidité servie au titre du présent régime de prévoyance.

Salaire de référence

Article 13.2

En vigueur étendu

Dernière modification : Créé par avenant n° 16 du 28 septembre 2006 art. 1 en vigueur le 1er juillet 2007 BO conventions collectives 2006-47 étendu par arrêté du 15 mars 2007 JORF 27 mars 2007.

Le salaire de référence (SR) pour le calcul des prestations est le salaire plein tarif limité à 4 plafonds de la sécurité sociale en vigueur à la date de l'événement ouvrant droit à garantie.

Le salaire plein tarif prévu à l'article 3.11 de la CCN est égal à la rémunération brute perçue par le salarié au cours des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail ou le décès.

Pour la rémunération totale, sont considérées comme ayant donné lieu à rémunération, en fonction de l'horaire habituel de travail ou de l'horaire en vigueur dans le service si ledit horaire a été modifié, les périodes d'absence pour maladie, accident du travail, maternité.

Garanties décès, invalidité absolue et définitive des salariés non cadres

Article 13.3

En vigueur étendu

13.3.1. Décès

En cas de décès du salarié avant sa mise ou son départ à la retraite, il est versé au(x) bénéficiaire(s) un capital dont le montant est fixé en pourcentage du salaire de référence (SR) :

Salarié marié, lié par un Pacs depuis au moins 2 ans, ou vivant depuis 2 ans au moins en union libre (concubinage reconnu par acte notarié) :

- sans enfant à charge : 100 % du SR ;
- avec un enfant à charge : 150 % du SR ;
- avec deux enfants à charge : 200 % du SR ;
- avec trois enfants à charge : 250 % du SR ;
- avec quatre enfants à charge : 300 % du SR ;
- avec cinq enfants à charge : 350 % du SR ;
- avec six enfants à charge : 400 % du SR ;
- par enfant à charge au-delà du sixième : 50 % du SR.

Salarié célibataire, veuf ou divorcé et non remarié ni lié par un Pacs depuis au moins 2 ans ni vivant depuis 2 ans au moins en union libre reconnue par acte notarié :

- sans enfant à charge : 50 % du SR ;
- avec un enfant à charge : 100 % du SR ;
- avec deux enfants à charge : 150 % du SR ;
- avec trois enfants à charge : 200 % du SR ;
- avec quatre enfants à charge : 250 % du SR ;
- avec cinq enfants à charge : 300 % du SR ;
- avec six enfants à charge : 350 % du SR ;
- par enfant à charge au-delà du sixième : 50 % du SR.

Dans le cadre du capital décès, la notion d'enfant à charge s'entend au sens du code général des impôts (enfants à charge pour l'imposition sur le revenu).

Double effet : en cas de décès du conjoint non remarié survenant postérieurement ou simultanément au décès du salarié assuré, les enfants initialement à la charge de l'assuré et encore à charge du conjoint lors du décès de ce dernier reçoivent par parts égales entre eux un capital égal au capital garanti sur la tête du salarié assuré, y compris les majorations éventuelles pour enfants à charge.

13.3.2. Invalidité absolue et définitive

Le salarié en situation d'invalidité absolue et définitive peut demander à bénéficier du capital-décès par anticipation.

Est considéré en situation d'invalidité absolue et définitive le salarié reconnu par la sécurité sociale comme définitivement inapte à toute activité professionnelle et percevant à ce titre soit une rente d'invalidité 3e catégorie, soit une rente d'incapacité permanente et totale pour accident du travail majorée pour recours à l'assistance d'une tierce personne.

Le versement du capital au titre de l'invalidité absolue et définitive met fin à la garantie décès.

13.3.3. Risques exclus

Ne donnent pas lieu à garantie et n'entraînent aucun paiement à la charge de l'organisme assureur, en cas de décès-invalidité absolue et définitive :

- les conséquences d'une guerre ou d'une guerre civile, française ou étrangère ; de la désintégration du noyau atomique ;
- les conséquences d'accidents ou maladies dus aux effets directs ou indirects d'explosion, de chaleur ou de radiations provenant d'une transmutation du noyau de l'atome, telles que par exemple la fission, la fusion, la radioactivité, ou du fait de radiations provoquées par l'accélération artificielle de particules atomiques.

13.3.4. Dévolution du capital décès

A défaut de désignation expresse ou en cas de décès des bénéficiaires désignés survenu antérieurement à celui du salarié, le capital est versé dans l'ordre de préférence suivant :

- au conjoint non séparé judiciairement de corps ni divorcé ;
- à défaut, au partenaire lié par un pacte civil de solidarité (PACS) ou, à défaut, au concubin reconnu par acte notarié ;
- à défaut, aux enfants du salarié, par parts égales ;
- à défaut, aux pères et mères, par parts égales ;
- à défaut, aux autres héritiers du salarié, par parts égales.

Toutefois, quel que soit le bénéficiaire désigné, en cas d'enfant (s) à charge, la part de capital décès correspondant à la différence entre le capital dû et le capital qui aurait été dû sans enfant à charge est versée, par parts égales entre eux, directement à ceux-ci s'ils sont majeurs, ou à la personne qui en assume la charge effective s'ils sont mineurs.

Frais d'obsèques

Article 13.4

En vigueur étendu

Pour faire face aux frais d'obsèques du salarié assuré, la personne qui les a pris en charge percevra une indemnité égale à un plafond mensuel de sécurité sociale en vigueur à la date du décès, dans la limite des frais réellement acquittés, sur justificatifs à produire.

Garanties rente éducation

Article 13.5

En vigueur étendu

Dernière modification : Créé par avenant n° 16 du 28 septembre 2006 art. 1 en vigueur le 1er juillet 2007 BO conventions collectives 2006-47 étendu par arrêté du 15 mars 2007 JORF 27 mars 2007.

13.5.1. Montant de la rente éducation

En cas de décès du salarié, les enfants à charge perçoivent une rente dans les conditions suivantes :

- 4 % du salaire de référence pour les enfants âgés de moins de 11 ans ;
- 6 % du salaire de référence pour les enfants âgés de 11 ans à moins de 18 ans ;
- 9 % du salaire de référence pour les enfants âgés de 18 ans à moins de 26 ans en cas de poursuite d'études ou autres cas définis ci-après.

La rente est viagère pour les enfants handicapés.

13.5.2. Définition de l'enfant à charge

Sont considérés comme enfants à charge, indépendamment de la position fiscale :

- les enfants à naître ;
- les enfants nés viables ;
- les enfants recueillis, c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du concubin ou du partenaire lié par un 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.

Sont également considérés comme enfants à charge au moment du décès du salarié les enfants du salarié, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs ou reconnus :

- jusqu'à leur 18e anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26e anniversaire, sous condition, soit :
 - poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
 - être en apprentissage ;
 - poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant, d'une part, des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail dans des organismes publics ou privés de formation

et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;

- être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrit auprès de l'ANPE comme demandeur d'emploi ou stagiaire de la formation professionnelle ;

- être employé dans un centre d'aide par le travail en tant que travailleur handicapé ;

- sans limitation de durée en cas d'invalidité de l'enfant avant son 26e anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidité civile, sous réserve d'être âgé de moins de 26 ans à la date de décès du parent salarié.

13.5.3. Risques exclus

Les risques exclus sont ceux définis dans l'article 13.3.3.

Garantie invalidité des salariés non cadres

Article 13.6

En vigueur étendu

Dernière modification : Créé par avenant n° 16 du 28 septembre 2006 art. 1 en vigueur le 1er juillet 2007 BO conventions collectives 2006-47 étendu par arrêté du 15 mars 2007 JORF 27 mars 2007.

En cas d'invalidité du salarié survenue postérieurement à la date d'admission dans le présent régime de prévoyance invalidité, réputée permanente consécutive à une maladie ou à un accident, ou en cas d'incapacité permanente consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, le salarié perçoit les prestations suivantes :

- pour une invalidité de 1re catégorie ou une incapacité permanente dont le taux est compris entre 33 % et 66 %, le montant de la rente est égal à 45 % du SR, sous déduction des prestations brutes versées par la sécurité sociale ;

- pour une invalidité de 2e et 3e catégorie ou une incapacité permanente dont le taux est supérieur à 66 %, le montant de la rente est égal à 65 % du SR, sous déduction des prestations brutes versées par la sécurité sociale.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu, salaire à temps partiel ou un quelconque revenu de substitution, ne pourra conduire le salarié à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Le service des rentes est maintenu sous réserve du versement des prestations de la sécurité sociale et s'arrête à la date de liquidation de la pension vieillesse au titre de l'inaptitude.

Lorsque le régime de la sécurité sociale réduit ses prestations, les prestations complémentaires versées sont réduites à due concurrence.

Suspension des garanties

Article 13.7

En vigueur étendu

Dernière modification : Créé par avenant n° 16 du 28 septembre 2006 art. 1 en vigueur le 1er juillet 2007 BO conventions collectives 2006-47 étendu par arrêté du 15 mars 2007 JORF 27 mars 2007.

Les garanties de prévoyance prévues par le présent régime sont suspendues en cas de périodes non rémunérées, sauf lorsque le salarié est en état d'incapacité de travail pour maladie ou accident reconnu par la sécurité sociale. Les dates de début et de fin de période non rémunérée doivent être signalées à l'organisme assureur, à la diligence et sous la responsabilité de l'employeur, dans un délai de 15 jours. Toutefois, l'ensemble des garanties peut, à la demande du souscripteur, être maintenu, moyennant cotisation, à titre individuel et facultatif, au personnel sans solde et ce, pour toute la durée du congé sans solde.

Revalorisation des prestations

Article 13.8

En vigueur étendu

Dernière modification : Créé par avenant n° 16 du 28 septembre 2006 art. 1 en vigueur le 1er juillet 2007 BO conventions collectives 2006-47 étendu par arrêté du 15 mars 2007 JORF 27 mars 2007.

Les rentes versées en cas d'invalidité sont revalorisées annuellement sur la base de l'évolution du point ARRCO.

Pour la rente éducation, les coefficients et la périodicité des revalorisations à appliquer aux prestations en cours de service sont fixés par le conseil d'administration de l'Union-OCIRP.

Portabilité des droits de prévoyance complémentaire

Article 13.8

En vigueur étendu

Dernière modification : Créé par avenant n° 16 du 28 septembre 2006 art. 1 en vigueur le 1er juillet 2007 BO conventions collectives 2006-47 étendu par arrêté du 15 mars 2007 JORF 27 mars 2007.

Les rentes versées en cas d'invalidité sont revalorisées annuellement sur la base de l'évolution du point ARRCO.

Pour la rente éducation, les coefficients et la périodicité des revalorisations à appliquer aux prestations en cours de service sont fixés par le conseil d'administration de l'Union-OCIRP.

Cotisations

Article 13.9

En vigueur étendu

Depuis le 1er juillet 2010, en raison de la suppression de la cotisation temporaire de la garantie reprise des risques en cours, par an, sur 3 ans, de 0,02 %, le taux de cotisation global calculé sur les salaires bruts (tranches A et B) est de 0,44 %.

La cotisation globale est fixée à 0,44 %. Les taux de cotisations calculés sur les salaires bruts (tranches A et B) sont les suivants :

(En pourcentage.)

Garantie	Taux de cotisation
Décès, invalidité absolue et définitive (3e catégorie)	0,13
Frais d'obsèques	0,01
Rente, éducation	0,06
Invalidité	0,24
Taux global	0,44

La cotisation globale de 0,44 % sur les tranches A et B est répartie à hauteur de 0,25 % pour l'employeur et 0,19 % pour le salarié.

La répartition de la cotisation globale est susceptible de modification ultérieure, en particulier en cas de modification des garanties ou du financement de la reprise des risques en cours.

Les salariés non cadres cotisent au régime de prévoyance lorsqu'ils ont atteint 1 an d'ancienneté dans l'entreprise. Les cotisations sont dues à compter du premier jour du mois au cours duquel ils atteindront 1 an d'ancienneté.

Reprise des risques en cours

Article 13.10

En vigueur étendu

Dernière modification : Créé par avenant n° 16 du 28 septembre 2006 art. 1 en vigueur le 1er juillet 2007 BO conventions collectives 2006-47 étendu par arrêté du 15 mars 2007 JORF 27 mars 2007.

13.10.1. Garantie invalidité

Dans le cadre de la garantie invalidité, sont repris à la date de l'effet de l'avenant :

- pour les entreprises n'ayant pas de régime de prévoyance antérieurement à leur adhésion au présent régime : les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, en état d'incapacité de travail, dont le contrat de travail est en vigueur, qui, postérieurement à la date d'effet du régime de prévoyance seraient déclarés invalides par la sécurité sociale ;
- pour les entreprises ayant déjà souscrit un régime de prévoyance auprès d'un autre assureur : les revalorisations des prestations des salariés en invalidité à la date d'adhésion au présent régime.

13.10.2. Garantie décès

Dans le cadre de la garantie décès, sont repris à la date d'application du présent avenant : le maintien de la garantie décès aux salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, en invalidité, incapacité de travail, bénéficiant de prestations issues d'un contrat de prévoyance collective sous réserve du transfert des provisions déjà constituées par l'organisme assureur antérieur.

13.10.3. Prise en charge des risques

La prise en charge des risques en cours est financée par une cotisation de 0,02 % des salaires tranches A et B, incluse dans la cotisation globale fixée à l'article 13.9 ci-dessus, et ce pour une durée de 3 ans. Elle fait l'objet d'un compte spécifique.

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

Prescription

Article 13.11

En vigueur étendu

Dernière modification : Créé par avenant n° 16 du 28 septembre 2006 art. 1 en vigueur le 1er juillet 2007 BO conventions collectives 2006-47 étendu par arrêté du 15 mars 2007 JORF 27 mars 2007.

Toutes actions dérivant des garanties d'assurance sont prescrites par 2 ans à compter de l'événement qui y donne naissance.

Toutefois, ce délai ne court :

- en cas de réticence, omission, déclaration fausse ou inexacte sur le risque couru, que du jour où l'organisme assureur en a eu connaissance ;
- en cas de réalisation du risque, que du jour où les intéressés en ont eu connaissance, s'ils prouvent qu'ils l'ont ignoré jusque-là.

Lorsque l'action de l'adhérent, du salarié, du bénéficiaire, ou de l'ayant droit contre l'organisme assureur a pour cause le recours d'un tiers, le délai de prescription ne court que du jour où ce tiers a exercé une action en justice contre l'adhérent, le salarié, le bénéficiaire, ou l'ayant droit, ou a été indemnisé par celui-ci.

La prescription est portée à 10 ans lorsque, pour les garanties en cas de décès, le bénéficiaire n'est pas le salarié et, dans les opérations relatives à la couverture du risque accident, lorsque les bénéficiaires sont les ayants droit du participant décédé.

La prescription est interrompue par une des causes ordinaires d'interruption de celle-ci et par la désignation d'experts à la suite de la réalisation d'un risque. L'interruption de la prescription de l'action peut, en outre, résulter de l'envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception adressée par l'organisme assureur à l'adhérent, en ce qui concerne l'action en paiement de la cotisation et par le salarié, le bénéficiaire, ou l'ayant droit en ce qui concerne le règlement de la prestation.

Désignation de l'organisme assureur

Article 13.12

En vigueur étendu

Dernière modification : Créé par avenant n° 16 du 28 septembre 2006 art. 1 en vigueur le 1er juillet 2007 BO conventions collectives 2006-47 étendu par arrêté du 15 mars 2007 JORF 27 mars 2007.

Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent avenant sont tenues d'affilier leurs salariés auprès de l'ISICA Prévoyance, 26, rue de Montholon, 75305 Paris Cedex 09, dans un délai de 3 mois à compter de la date d'effet du présent avenant.

Et auprès de l'OCIRP (Organisme commun des institutions de rente et de prévoyance), 10, rue Cambacérès, 75008 Paris, pour les rentes éducation, ISICA Prévoyance recevant délégation de la part de l'OCIRP pour appeler les cotisations et régler les prestations.

L'ensemble des bénéficiaires du régime de prévoyance a la possibilité de saisir le fonds social de l'organisme désigné au présent article. Les modalités d'alimentation et d'attribution des secours sont propres à ce fonds.

Les modalités d'organisation de la mutualisation des risques couverts par le présent avenant seront examinées par la commission paritaire composée des signataires du présent avenant dans un délai de 5 ans à compter de la date d'effet du présent avenant, conformément aux dispositions de l'article 912-1 du code de la sécurité sociale. Cette réunion se tiendra au cours du semestre qui précédera l'expiration de ce délai.

Changement d'organisme assureur par une entreprise

Article 13.13

En vigueur étendu

Dernière modification : Créé par avenant n° 16 du 28 septembre 2006 art. 1 en vigueur le 1er juillet 2007 BO conventions collectives 2006-47 étendu par arrêté du 15 mars 2007 JORF 27 mars 2007.

Dans l'hypothèse où une entreprise garantie antérieurement à la date d'effet du présent accord viendrait à résilier son contrat souscrit avec un organisme assureur antérieur, aux fins de rejoindre la mutualisation, il est précisé que par application de l'article 7 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, les rentes en cours de service au jour de la résiliation sont maintenues par l'organisme assureur résilié à leur niveau atteint au jour de la résiliation.

S'agissant de la revalorisation de ces prestations celle-ci sera assurée par l'organisme assureur désigné au présent accord dans les conditions définies à l'article 13.8 ci-dessus.

Par ailleurs, conformément à l'article 7.1 de la loi 89-1009 du 31 décembre 1989, les salariés bénéficiaires de prestations complémentaires invalidité versée par l'organisme assureur résilié se verront maintenir par celui-ci les garanties en cas de décès telles que définies dans le présent accord.

Commission paritaire de suivi

Article 13.14

En vigueur étendu

Dernière modification : Créé par avenant n° 16 du 28 septembre 2006 art. 1 en vigueur le 1er juillet 2007 BO conventions collectives 2006-47 étendu par arrêté du 15 mars 2007 JORF 27 mars 2007.

Il est créé une commission paritaire de suivi composée d'un membre titulaire et d'un membre suppléant désignés par chacune des organisations syndicales de salariés signataires du présent accord, et d'un nombre égal de membres titulaires et suppléants des représentants des employeurs. Les membres de la commission paritaire de suivi sont désignés pour 4 ans.

La commission paritaire de suivi désigne, en son sein, pour 2 ans, un président et un vice-président choisis alternativement dans chacun des collèges.

La commission paritaire de suivi se réunit autant de fois que nécessaire et au moins 1 fois par an, sur convocation de son président. L'ordre du jour des réunions est établi conjointement par le président et le vice-président ; les décisions sont prises à la majorité des membres présents.

Les membres titulaires et suppléants de cette commission suivront une formation spécifique destinée à leur permettre d'exercer pleinement leur mission, dont le coût sera pris en charge par l'organisme assureur.

Cette commission :

- est chargée d'étudier l'ensemble des questions posées par l'application du présent accord ;
- suit la mise en place du régime de prévoyance ;
- contrôle son application ;

- est consultée sur tout litige collectif ou individuel relatif à la mise en service du régime ;
- contribue à l'intégration des ressortissants de la profession dans le régime de prévoyance ;
- participe par tous moyens à l'information des personnes intéressées ;
- examine les comptes de résultats du régime de prévoyance professionnel, ainsi que l'évolution statistique et démographique de la profession et celle spécifique aux risques couverts ;
- peut recourir à un expert de son choix, en particulier pour examiner les comptes, dont les honoraires seront pris en charge par l'organisme assureur.

Les frais de formation ainsi que les coûts d'intervention d'experts extérieurs sont pris en charge par ISICA Prévoyance dans la limite de 2 % des chargements de gestion du régime de prévoyance.

Dans le cadre des formations dispensées, les frais de déplacement, de repas et d'hébergement sont pris en charge dans les mêmes conditions et limites que celles déterminées annuellement par le conseil d'administration d'ISICA Prévoyance.

Mise en place du régime

Article 13.15

En vigueur étendu

Dernière modification : Créé par avenant n° 16 du 28 septembre 2006 art. 1 en vigueur le 1er juillet 2007 BO conventions collectives 2006-47 étendu par arrêté du 15 mars 2007 JORF 27 mars 2007.

Les entreprises disposant déjà d'un régime de prévoyance à la date d'effet du présent avenant peuvent maintenir leur contrat auprès de l'organisme assureur auquel elles adhèrent, sous réserve que le contrat garantisse les mêmes risques à un niveau de prestations strictement supérieur, apprécié risque par risque.

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, dans le cas où ces conditions ne sont pas respectées, les entreprises concernées doivent prendre toutes les mesures nécessaires pour mettre fin à leur contrat de prévoyance en cours et adhérer à l'organisme désigné à l'article 13.12 ci-dessus à l'issue du préavis de dénonciation qu'elles sont tenues de respecter.

Clause pour adhésion tardive

Article 13.16

En vigueur étendu

Dernière modification : Créé par avenant n° 16 du 28 septembre 2006 art. 1 en vigueur le 1er juillet 2007 BO conventions collectives 2006-47 étendu par arrêté du 15 mars 2007 JORF 27 mars 2007.

Toute adhésion tardive sera régularisée à effet rétroactif à la date à laquelle l'entreprise est entrée dans le champ d'application de l'avenant, les cotisations étant dues à compter de cette date.

En cas d'adhésion intervenant au-delà d'un délai de 6 mois suivant la date d'application de l'avenant, l'organisme assureur procédera à l'analyse du risque propre à l'entreprise concernée et adaptera, le cas échéant, le montant des cotisations dues par celle-ci afin d'éviter tout déséquilibre éventuel du régime.

Information des entreprises et des salariés

Article 13.17

En vigueur étendu

Dernière modification : Créé par avenant n° 16 du 28 septembre 2006 art. 1 en vigueur le 1er juillet 2007 BO conventions collectives 2006-47 étendu par arrêté du 15 mars 2007 JORF 27 mars 2007.

L'organisme assureur, en liaison avec les organisations signataires, prend tous les moyens utiles pour assurer l'information complète des entreprises et des salariés sur le présent accord.

Il rédige en particulier une notice d'information à l'intention des salariés qu'il adressera, pour leur être diffusée, aux employeurs ; la preuve de la remise de la notice à chaque salarié incombant à ces derniers.

Portabilité des droits de prévoyance complémentaire

Article 13.18

En vigueur étendu

13. 18. 1. Bénéficiaires et garanties maintenues

Le bénéficiaire défini à l'article 13. 1 bénéficie, en cas rupture ou de fin de son dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, du maintien des garanties prévues aux articles :

13. 3. " Garanties décès, invalidité absolue et définitive des salariés "

13. 4. " Frais d'obsèques "

13. 5. " Garanties rente éducation "

13. 6. " Garantie invalidité "

aux mêmes conditions que les salariés en activité, sauf dispositions particulières définies ci-après.

Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur avant la date de cessation du contrat de travail.

Le dispositif de portabilité s'applique aux ruptures ou fins de contrat de travail dont la date est égale ou postérieure au 1er juin 2015.

13. 18. 2. Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est celui défini à l'article 13. 2 de la convention et en tout état de cause le salaire précédant la date de rupture ou de fin du contrat de travail, à l'exclusion des sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

13. 18. 3. Durée et limites de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès la date de cessation du contrat de travail.

L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

L'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, qu'il remplit les conditions requises pour en bénéficier.

Le maintien de garanties s'applique pour une durée maximale égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois le cas échéant, arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- lorsque le participant reprend un autre emploi ;
- lorsqu'il ne peut plus justifier auprès de l'entreprise 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 du salarié.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage pour cause de maladie ou pour tout autre motif n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties qui ne sera pas prolongée d'autant.

13. 18. 4. Financement de la portabilité

Le maintien des garanties au titre de la portabilité est financé par un système de mutualisation intégré à la cotisation du régime de prévoyance des salariés en activité (part patronale et part salariale) définie à l'article 13. 9 et dans la limite du taux défini à cet article.

13. 18. 5. Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur, les anciens salariés bénéficiant des présentes stipulations sont affiliés avec les salariés auprès du nouvel organisme assureur, sous réserve du transfert des provisions déjà constituées.