

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE
COMMERCES DE GROS DU 23 JUIN 1970. ETENDUE
PAR ARRÊTÉ DU 15 JUIN 1972 JONC 29 AOÛT 1972.
MISE À JOUR PAR ACCORD DU 27 SEPTEMBRE
1984 ÉTENDU PAR ARRÊTÉ DU 4 FÉVRIER 1985

IDCC 573

Brochure 3044

CE DOCUMENT EST UN EXEMPLE DE CONVENTION COLLECTIVE TÉLÉCHARGEABLE SUR
[HTTP://WWW.LEGISOCIAL.FR/](http://www.legisocial.fr/)

TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 31/01/2025

Commerces de gros

Vous disposez à titre d'exemple d'un aperçu incomplet, celui-ci a été volontairement enrichi de caractères spécifiques rendant sa lecture difficile afin de la rendre inexploitable en l'état.

TABLE DES MATIÈRES

Convention collective nationale de commerces de gros du 23 juin 1970. Etendue par arrêté du 15 juin 1972 JONC 29 août 1972. Mise à jour par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985. ...	7
Titre Ier : Dispositions générales	7
Article 1er - Champ d'application	7
Article 2 - Durée de la convention	9
Article 3 - Révision	9
Article 4 - Dénonciation	9
Article 5 - Convention, accords et avantages acquis	9
Article 6 - Adhésions ultérieures	9
Article 7 - Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation CPPNI	9
Article 8 - Participation des délégués des organisations de salariés aux réunions paritaires	11
Article 9 - Extension	11
Article 10 - Formalités de dépôt et publicité	11
Article 11 - Dispositions finales	11
Titre II : Exercice du droit syndical et liberté d'opinion des salariés	11
Article 12 - Principes du droit syndical et liberté d'opinion	11
Article 13 - Exercice du droit syndical	11
Article 14 - Négociation collective	12
Titre III : Comités sociaux et économiques dans les entreprises de 11 à 49 salariés	12
Article 15 - Election	12
Article 16 - Effectifs	12
Article 17 - Organisation des élections	12
Article 18 - Panneaux d'affichage	13
Article 19 - Bureau de vote	13
Article 20 - Modalités de vote	13
Article 21 - Règles de dépouillement	13
Article 22 - Heures de délégation	13
Article 23 - Local	13
Article 24 - Licenciement	13
Titre IV : Comités sociaux et économiques dans les entreprises d'au moins 50 salariés	14
Article 25 - Champ d'application	14
Article 25 -	14
Article 26 - Composition du comité	14
Article 27 - Comités d'établissement et comité central d'entreprise 1	14
Article 27 - Comités sociaux et économiques d'établissement et comité social et économique central d'entreprise	14
Article 28 - Attributions et pouvoirs	14
Article 29 - Fonctionnement	14
Article 30 - Commissions	14
Article 31 - Subvention au comité d'entreprise	15
Article 31 - Subvention au comité social et économique	15
Article 32 - Accords antérieurs	15
Titre V : Contrat de travail	15
Article 33 - Embauchage - Période d'essai	15
Article 34 - Modification au contrat de travail	15
Article 35 - Rupture du contrat de travail - Préavis	16
Article 36 - Remplacement	16
Article 37 - Indemnité de licenciement	16
Article 38 - Ralentissement de l'activité d'une entreprise entraînant une diminution des heures de travail ou des licenciements et modifications affectant la structure de l'entreprise	16
Article 39 - Certificat de travail	17
Article 40 - Appel sous les drapeaux - Périodes militaires	17
Article 40 - Obligations militaires	17
Article 41 - Départ en retraite	17
Article 41 - Départ et mise à la retraite	17
Article 42 - Retraite complémentaire	18
Titre VI : Durée du travail	18
Article 43 - Durée légale	18
Article 44 - Durée du travail	18
Article 45 - Jours fériés	23
Article 46 - Travail du dimanche 1	23
Article 47 - Travail de nuit	23

Titre VII : Absences et congés	23
Article 48 - Absences pour maladie ou accident	23
Article 49 - Priorité de réembauchage	24
Article 50 - Absences fortuites	24
Article 51 - Congés payés	24
Article 52 - Congés exceptionnels	24
Article 53 - Maladie	24
Article 54 - Maternité	25
Article 55 - Garde d'un enfant malade	25
Article 56 - Travail au froid des femmes enceintes	25
Titre VIII : Hygiène et sécurité	25
Article 57 - Dispositions réglementaires	25
Article 57 -	25
Article 57 bis - Formation des membres du CHSCT	26
Article 57 bis - Formation en santé, sécurité et conditions de travail des membres du comité social et économique	26
Article 57 ter - Formation des délégués du personnel	27
Article 57 ter - Formation des membres du comité social et économique	27
Article 58 - Matériel de protection	27
Article 59 - Installations sanitaires	27
Article 60 - Réfectoires	27
Titre IX : Dispositions particulières relatives à l'emploi	27
A. - Femmes et jeunes travailleurs	27
Article 61 - Egalité de traitement	27
Article 62 - Jeunes travailleurs	28
B. - Formation professionnelle	28
Article 63 - Formation professionnelle et apprentissage	28
C. - Commission paritaire de l'emploi	28
Article 64 - Commission paritaire nationale de l'emploi	28
Fusions	28
Dispositions maintenues de la convention collective nationale du commerce de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure IDCC 1624 - brochure n 3045	28
Article - Dispositions maintenues de la convention collective nationale du commerce de gros des tissus, tapis et linges de maison IDCC 1761 - brochure n 3047	32
Article - Dispositions maintenues de la convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires IDCC 635 - brochure n 3033	33
Textes Attachés	35
Accord du 5 mai 1992 relatif à la classification et au salaire conventionnel	35
Avenant I relatif aux cadres	40
Avenant II relatif aux agents de maîtrise et techniciens, secteur alimentaire	42
Avenant II relatif aux agents de maîtrise et techniciens, secteur non alimentaire	43
Avenant III relatif aux représentants	45
Avenant IV : Accord du 10 octobre 1984 relatif au personnel de livraison et de vente, secteur alimentaire périssable	45
Accord du 24 juin 1987 relatif à la retraite complémentaire dans le secteur des produits surgelés, congelés et crèmes glacées	46
Accord du 6 février 1985 relatif à la formation professionnelle	47
Avenant particulier du 14 mars 1988 relatif aux fleurs coupées, plantes vertes et fleuries	50
Avenant particulier du 5 juillet 1993 relatif aux produits surgelés, congelés et glaces	51
Accord collectif du 14 décembre 1994 relatif à la création d'un organisme collecteur paritaire agréé des fonds de la formation professionnelle continue des entreprises du commerce de gros et du commerce international	52
Accord interprofessionnel du 6 septembre 1995 relatif à la cessation d'activité de salarié d'au moins 58 ans et totalisant 160 trimestres et plus de cotisation au régime de base d'assurance vieillesse dans le commerce de gros Accord du 13 juin 1996	54
Accord du 14 décembre 2001 relatif à l'ARTT	56
Accord du 4 juillet 2002 relatif aux objectifs de la formation professionnelle	66
Accord du 30 septembre 2002 relatif au travail de nuit	69
Accord du 5 mai 2003 relatif au financement et à la participation des délégués dans le cadre de l'étude formation	71
Avenant du 27 octobre 2003 relatif à la création d'un certificat de qualification professionnelle " Technico-commercial en thermique du bâtiment "	72
Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004 de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale de commerces de gros	78
Lettre d'adhésion du 24 mars 2006 de la chambre syndicale nationale de ventes et services automatiques (NAVSA)	

à l'accord du 10 juillet 1997 portant création d'une CPNEFP	78
Avenant du 13 avril 2006 (1) à l'accord du 5 mai 1992 relatif aux salaires et à l'accord RTT du 14 décembre 2001	78
Avenant n° 2 du 12 mars 2008 à l'accord du 10 juillet 1997 relatif à la création d'une CPNEFP	81
Accord du 13 novembre 2008 relatif à la formation professionnelle	82
Accord du 18 mai 2010 relatif à la création de 3 CQP dans le domaine de la vente	83
Accord du 16 novembre 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	93
Avenant n° 1 du 14 décembre 2010 à l'accord de classification du 5 mai 1992	95
Avenant n° 2 du 21 décembre 2010 à l'accord du 14 décembre 1994 relatif à la création d'un OPCA	99
Adhésion par lettre du 6 janvier 2011 de la CFE-CGC BTP À l'accord du 14 décembre 1994 relatif à l'OPCA	100
Adhésion par lettre du 6 janvier 2011 de la CFE-CGC BTP à l'avenant n° 1 du 9 mars 2006 à l'accord du 14 décembre 1994 relatif à l'OPCA	100
Avenant n° 1 du 23 février 2012 modifiant la convention	101
Accord du 17 avril 2013 relatif à l'aménagement du temps de travail sur l'année	106
Accord du 17 avril 2013 relatif à l'insertion et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	107
Accord du 26 juin 2014 relatif à la création de 3 CQP en management commercial	108
Accord du 17 décembre 2014 relatif au contrat de génération	118
Avenant n° 2 du 2 juillet 2015 à l'accord du 5 mai 1992 relatif à la classification des cadres	120
Avenant n° 2 du 4 avril 2016 à l'accord de prévoyance du 18 janvier 2010	120
Accord du 11 mai 2016 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	121
Avenant du 30 juin 2016 à l'accord du 14 décembre 2001 relatif au forfait annuel en jours	126
Accord de branche du 24 avril 2017 relatif à la création de deux certificats de qualification professionnelle dans le domaine de la logistique	128
Accord du 30 octobre 2017 relatif à la fusion entre la convention collective nationale des commerces de gros et la convention collective nationale du commerce de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure	134
Accord de branche du 8 mars 2018 relatif à la mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation	139
Avenant du 18 avril 2018 à l'accord du 14 décembre 2001 relatif à la réduction et l'aménagement du temps de travail	142
Accord du 11 décembre 2018 relatif aux modalités de la fusion entre la convention collective nationale des commerces de gros et la convention collective nationale du commerce de gros des tissus, tapis et linges de maison	143
Avenant du 19 décembre 2018 à l'accord du 14 décembre 2001 relatif au forfait annuel en jours	144
Avenant du 18 mars 2019 à l'accord de fusion du 11 décembre 2018 entre la convention collective nationale des commerces de gros et la convention collective nationale du commerce de gros des tissus, tapis et linges de maison relatif à la prévoyance	144
Accord du 21 janvier 2020 relatif à la mise en œuvre du dispositif de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)	145
Avenant du 5 mai 2020 relatif aux modifications de la négociation de branche, du droit syndical et des institutions représentatives du personnel	149
Accord du 23 juin 2020 relatif au développement du dialogue social	155
Accord du 22 septembre 2020 relatif à la fusion entre la convention collective nationale du commerce de gros et la convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires	157
Avenant n° 1 du 22 septembre 2020 à l'accord du 21 janvier 2020 relatif à la mise en œuvre du dispositif de reconversion ou promotion par alternance (dit « Pro-A »)	158
Avenant n° 2 du 4 novembre 2020 à l'accord du 21 janvier 2020 relatif à la mise en œuvre du dispositif de reconversion ou promotion par alternance (dit « Pro-A »)	159
Avenant n° 4 du 4 décembre 2020 à l'accord du 18 janvier 2010 relatif au régime de prévoyance	160
Accord du 8 janvier 2021 relatif à la mise en place de l'activité partielle en cas de réduction d'activité durable (APLD)	160
Accord du 24 janvier 2023 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	165
Accord du 23 octobre 2023 relatif au régime de prévoyance collective pour les salariés non-cadres	174
Avenant du 24 janvier 2024 à l'accord du 18 mai 2010 relatif à la création de 3 CQP dans le domaine de la vente	177
Avenant du 18 mars 2024 à l'accord du 24 janvier 2023 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	180
Avenant n° 3 du 18 mars 2024 à l'accord du 21 janvier 2020 relatif à la mise en œuvre du dispositif de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)	181
Textes Salaires	183
Salaires Erratum du 15 juin 2000	183
Accord du 17 novembre 2006 relatif aux salaires	183
Avenant du 11 décembre 2008 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2009	184

Accord du 6 juillet 2009 relatif aux salaires au 1er juillet 2009	186
Accord du 24 mars 2010 relatif aux salaires au 1er avril 2010	187
Accord du 8 février 2011 relatif aux salaires minima au 1er mars 2011	188
Accord du 15 décembre 2011 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2012	189
Accord du 6 septembre 2012 relatif aux salaires minima au 1er octobre 2012	191
Accord du 12 février 2013 relatif aux salaires minima au 1er février 2013	192
Accord du 3 mars 2015 relatif aux salaires minima au 1er mars 2015	193
Accord du 2 mars 2017 relatif aux salaires minima au 1er mars 2017	194
Accord du 8 mars 2018 relatif aux salaires minima au 1er mai 2018	195
Accord du 27 février 2019 relatif aux salaires minima pour l'année 2019	196
Accord du 26 février 2020 relatif aux salaires minima au 1er mai 2020	197
Accord du 12 janvier 2022 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2022	198
Accord du 19 septembre 2022 relatif aux minima conventionnels	199
Accord du 2 juin 2023 relatif aux minima conventionnels	200
Accord du 26 février 2024 relatif aux minima conventionnels	201
Accord du 16 décembre 2024 relatif aux salaires minima	202
Textes Extensions	205
ARRETE du 15 juin 1972	205
ARRETE du 12 décembre 1972	205
ARRETE du 1 octobre 1974	205
ARRETE du 5 mars 1975	205
ARRETE du 21 avril 1976	206
ARRETE du 21 juillet 1976	206
ARRETE du 23 octobre 1978	206
ARRETE du 22 février 1979	206
ARRETE du 29 février 1980	206
ARRETE du 4 avril 1980	206
ARRETE du 16 décembre 1980	206
ARRETE du 20 juillet 1981	206
ARRETE du 7 août 1981	207
ARRETE du 30 octobre 1981	207
ARRETE du 15 janvier 1982	207
ARRETE du 30 décembre 1982	207
ARRETE du 9 mai 1983	207
ARRETE du 29 juillet 1983	207
ARRETE du 27 octobre 1983	207
ARRETE du 10 mai 1984	208
ARRETE du 17 juillet 1984	208
ARRETE du 4 février 1985	208
ARRETE du 22 mars 1985	209
ARRETE du 5 juin 1985	209
ARRETE du 18 juin 1985	209
ARRETE du 12 décembre 1985	209
ARRETE du 26 juin 1986	209
ARRETE du 8 janvier 1987	209
ARRETE du 8 juillet 1987	209
ARRETE du 26 avril 1988	209
ARRETE du 20 juin 1988	209
ARRETE du 2 août 1988	210
ARRETE du 29 septembre 1988	210
ARRETE du 21 juin 1989	210
ARRETE du 22 septembre 1989	210
ARRETE du 8 décembre 1989	210
ARRETE du 8 juillet 1991	210
ARRETE du 17 novembre 1992	210
ARRETE du 16 décembre 1993	211
ARRETE du 3 mars 1994	211
ARRETE du 11 octobre 1995	211
ARRETE du 29 juin 1995	211
ARRETE du 5 mars 1996	212
ARRETE du 9 avril 1996	212
ARRETE du 25 septembre 1996	212
ARRETE du 10 décembre 1996	212

ARRETE du 14 février 1997	213
ARRETE du 21 mai 1997	213
ARRETE du 17 juillet 1998	213
ARRETE du 20 juillet 2000	214
ARRETE du 12 octobre 2000	214
ARRETE du 31 juillet 2002	214
ARRETE du 3 décembre 2002	216
ARRETE du 11 juin 2003	216
ARRETE du 2 décembre 2003	217
ARRETE du 10 mai 2004	217
ARRETE du 11 juillet 2005	217
ARRETE du 1 décembre 2006	218
ARRETE du 11 décembre 2006	218
ARRETE du 23 avril 2007	218
Textes parus au JORF	219
Arrêté du 29 novembre 2018	219
Arrêté du 20 février 2019	219
Arrêté du 16 avril 2019	220
Arrêté du 2 août 2019	220
Arrêté du 25 septembre 2019	221
Arrêté du 6 mars 2020	221
Arrêté du 12 août 2020	221
Arrêté du 25 août 2020	222
Arrêté du 6 novembre 2020	222
Arrêté du 6 novembre 2020	222
Arrêté du 18 décembre 2020	223
Arrêté du 5 février 2021	223
Arrêté du 18 février 2021	224
Arrêté du 22 février 2021	224
Arrêté du 8 mars 2021	224
Arrêté du 2 avril 2021	225
Arrêté du 2 juillet 2021	225
Arrêté du 17 septembre 2021	226

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE COMMERCE DE GROS DU 23 JUIN 1970. ETENDUE PAR ARRÊTÉ DU 15 JUIN 1972 JONC 29 AOÛT 1972. MISE À JOUR PAR ACCORD DU 27 SEPTEMBRE 1984 ÉTENDU PAR ARRÊTÉ DU 4 FÉVRIER 1985 JORF 16 FÉVRIER 1985.

Signataires	
Patrons signataires	<p>Fédération des syndicats de la distribution alimentaire (FEDA) ; Syndicat national des grossistes en produits généraux pour bureaux de tabac ; Syndicat général des commerçants et distributeurs du quatuor et des plastiques (pour la branche plastique) ; Union nationale des grossistes en céramique et verrerie (UCEVER) ; Fédération française du cycle et motocycle ; Fédération nationale des syndicats de distributeurs en gros ; Fédération nationale des commerçants indépendants des distributeurs en équipement sanitaire, chauffage et climatisation (FNAS) ; Union nationale du commerce en gros des fruits et légumes ; Fédération nationale des syndicats de commerçants en gros en produits agricoles (FENSCOPA) ; Fédération nationale du commerce des produits laitiers et laitiers ; Chambre syndicale nationale des grossistes spécialisés en maroquinerie ; Fédération nationale des distributeurs de matériels électriques et électroniques ; Fédération des négociants techniques (FENETEC) ; Syndicat national des distributeurs spécialisés ; Syndicat national des grossistes distributeurs en parfumerie et accessoires de toilette, union professionnelle de Toulouse ; Fédération nationale des distributeurs de négociants en produits textiles et vêtements muraux ; Chambre syndicale de l'importation et de l'exportation de verrerie, céramique, caoutchouc et limonerie ; Syndicat national des négociants en produits surgelés, congelés et en gelées (SYNDIGEL) ; Fédération française des syndicats professionnels de la poste.</p>
Syndicats signataires	<p>Fédération des syndicats CDFT ; Centrale syndicale chrétienne des travailleurs de l'alimentation et des HRTCFCC ; Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CGC ; Fédération nationale des cadres des industries et commerces agricoles et alimentaires CGC ; Fédération des employés et cadres CGT-FO ; Fédération de l'alimentation CGT-FO ; Fédération des professionnels du commerce de la distribution et des services CGT.</p>
Organisations adhérentes signataires	<p>Adhérents : Fédération des commerçants et des services UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Belgoat Cedex, par lettre du 6 décembre 2004 (BO CC 2005-13).</p>
Organisations dénonçantes signataires	<p>Par lettre du 1er juillet 1992, la confédération française des commerçants de gros dénonce les dispositions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'accord sur la prime d'ancienneté (secteur non alimentaire) ; - la classification professionnelle ; - les classifications professionnelles : - fruits et légumes et produits laitiers et agricoles ; - fournisseurs généraux pour bureaux de tabac, maroquinerie, produits de distribution ; - verreries et céramiques d'importation, grossistes en céramique et verrerie (avenant particulier n° 1) ; - fournisseurs de chauffage, fournisseurs généraux pour l'industrie et la manutention et matériel électrique et électronique ; - équipements, pièces pour véhicules et matériels et distributeurs des équipements et matériels pour automobiles ; - cycles et motocycles ; - négoce et importation des produits et demi-produits en matières plastiques ; - denture ; - la rubrique "Classification des cadres" de l'avenant n° 1 "Cadres" ; - les articles 1er et 2 des rubriques seules annexées et autres non annexées de l'avenant n° 2 "Agents de maîtrise, techniciens et assimilés".

Titre Ier : Dispositions générales

Article 1er - Champ d'application

En vigueur non étendu en date du 10 nov. 2020

La présente cnotinoven règle sur l'ensemble du tterriioe noaaintl les rrtappos enrte eporlumeys et salariés des pesronfosis dnot l'activité elivsxcue ou pirnpcalie est le cmmcroee de gors et dnot le cmhap d'application professionnel, défini en tremes d'activité économique, est le sanivut :

- Ceommrce de gors et iomoanpritts de fruits, de légumes et de flrues à l'exception des opérations ptarnot sur le houblon, les légumes sces et les pommes de trere asnii que des activités d'expédition et d'exportation de fiurts et légumes frais.

Numéro INESE : 692.

Code APE : 57-03.

- Ccormmee de gors des beurres, ofeus et fomagers à l'exclusion :

des eirspeertns dnot l'activité pirnlpcae est le rsmasgae ou les expéditions et des etenripress dnot l'activité prilniapce prtœ sur les volailles, le gbiier et le miel.

Numéro INESE : 703-0

Code APE : 57-05.

- Ccmmroee de gors en pdtirus avicoles, gibiers, aanuegx de liat et chevreaux.

Code APE : 57-06.

- Ccormmee de gors de prpeeitae et d'articles de bureau.

Numéro ISNEE : 718-0

Code APE : 58-11.

- Cormmcee de gors de matériel électrique et électronique.

Numéro ISENE : 732-2

Code APE : 58-04.

- Ccmoemre d'équipements et de fuenitruors puor l'industrie.

Numéro IESNE : 732-2

Code APE : 59-10.

- Espetreirns ayant puor activités pliinaprces le coecrme de gors et la dittbiosirun de tuos pruidots de pmrieufrae et d'hygiène, accessciers de tltoteie et de beauté.

Numéro INESE : 736-7

Code APE : 58-08.

- Ccmormcee de gors d'appareils sanitaires, de cffagahue et de casiatloanin à l'exception du cmeomrce de gors des matériaux de courtocistnn et de vrree à vitres.

Numéro IENSE : 735-0

Code APE : 59-08.

Commerce de gors de pièces détachées et aeseiscrocs puor amoutilboe Numéro ISENE : 744-0

Code APE : 58-01.

- Cmormmee de gors et cemcroee d'importation et d'exportation de céramique et vriierre puor la table, l'ornementation, le ménage et l'horticulture : gobeletterie, cristaux, verres, faiences, porcelaines, poteries, céramiques et vieerrre d'éclairage, à l'exclusion des cemroemcs de gors de bouteilles, flaconnages, vreeirers de laboratoire, de vrree à vitre, glace et miroiterie.

Numéro IENSE : 768-0

Code APE : 58-10.

- Cmormmee de gors du cycle et mcylctoœ et puaniqeemtus à

l'exclusion des pquteanmieus automobiles.

Numéro IESNE : 745-1

Code APE : 58-02.

- Ernsieertps de gors dnot l'activité plrincipie porte sur l'approvisionnement des bueaux de tabac, tnat puor canrites poutirds du mnoloœpe (SEITA), les oetbjs spécifiquement puor ferumus que les aielctrs divres de totue naurte sbctlueiseips d'être commercialisés par les détaillants.

Numéro IENSE : 769

Code APE : 58-11-3.

- Crmcoeme de gors de la muirreiaqone à l'exception de l'habillement et des chaussures.

Numéro INSEE : 769

Code APE : 58-06.

Commerce de gors et d'importation des ptdoirus et demi-produits en matière puistqae :

- Aercltis d'hygiène et ménagers en plastique.

Code APE : 58-09 partiel.

- Cmormmee de gors des prduois diervs en psluqatie non rripes ailleurs.

Code APE : 58-12 partiel.

- Matières palitequss et demi-produits platiques.

Code APE : 59-06 partiel.

Matériaux de ciocutsntron plastiques.

Code APE : 59-08 partiel.

- Acrielts tuecehniqs en matières plastiques.

Code APE : 59-10 partiel.

- Ccormmee de gors et détail des paepirs peints, des revêtements muaurx et du sol, de tuos aelicrts et de tuos matériaux de la décoration générale de la masoin à l'exception de ttoue duerriœge et poitudrs d'entretien.

Code APE : 58-09.

- Ccmormmee de gors des peintures, vernis, couleurs, puitdros chimiques, poutirds d'entretien, pepairs peints, revêtements muruax et du sol, vreres à vrtie et, de façon puls large, de tuos puortdis de driurgœœ umenseluelt présent dnas les rynaos de droguerie.

Code APE : 58-09.

- Cmomcere et dufoisifn de la ctrae postale.

Code APE : 58-11 - 58-12 et divers

- Eetiprserns dnot l'activité piacplnrrie est le commerce, la dtiusibtorin pqusyihœ des pdrutois surgelés, congelés et crèmes glacées.

A soivar : crcmomee de gros, plates-formes de diotsbriutin spécialisées, eientrsrpes de liorasivn aux prcauiretils et pnoits de vtnee spécialisés.

Ces activités ne snot pas prévues dnas la nntcealmroue APE.

Code APE : Sans.

Les numéros INSEE et les ceods APE snot donnés à trtie indicatif. Dnas le cas d'entreprises à activités mtpluiles (activités de cmœmrecs de gros, de pnosarteis de services, de pdocutrien ou

de détail, cmcmnearilaosit des altcreis reenvlat de bhncras différentes), la ceionvnotn coleticvle s'appliquera en ftoicnn de l'activité prnalipice déterminée sloen les règles de la jripudencruse de la Cuor de cassation.

Code NAF de recmattanhet : 52.6 H.

Commerce de ptrdouis et sireecvs par atamoetus sur des lieux privés ou orvuets au public ianulnct - selon les cas - mnicaetnae tuhincqee des matériels et liutsqogie des atipmonseevriionnps pannliirecmept alimentaires.

? Eernsreipts de comcerme de gors en confiserie, biscuiterie, creiothcale et aioilattmenn fnie ;
? Gmnoepuerts ou ctlenraes d'achats des eerentirpss de comrcmee de gors de cefirsinoe et ainattmloien fnie ;
? Négociants-distributeurs de lvuree ;
? Cnrealtes d'achats des négociants-distributeurs de levure.

Commerce de gors de tteelixs :
? cmeomrce de gors de tssius puor l'habillement ;
? cocommere de gors de ligne de maison, reiuadx et d'autres arctleis ménagers teitlexs ;
? vetne en gors de tsuiss d'ameublement, rideaux, vaogeils ;
? vtene en gors de linge de lit, de table, de toettlie ou de cuisine.

Commerce de gors de tiaps :
? vnete en gors de tapis et carpettes.

Commerce de gors de revêtements de slors :
? vente en gors de moquettes.

Négociants en fuuetnroris diertanes et luer ponesnrel salarié.

Article 2 - Durée de la convention

En vigueur étendu en date du 27 sept. 1984

La présente cnntovieon est conclue puor une durée indéterminée à ctepomr de sa dtae de signature.

Article 3 - Révision

En vigueur étendu en date du 27 sept. 1984

Au cuors du pesrsocus de révision, les peratis s'engagent à ne pas dénoncer la présente ctnivooen dnas le délai qu'elles se snot fixé puor aboutir.

Les dtsiioisnpos du présent arltice ne snot pas aeplcbailps aux sialas et cacsiofsiilntas : conformément à la loi, les srlaeias snot négociés au monis une fios par an et, puor les classifications, la nécessité d'une révision éventuelle est appréciée par les ptiars sneatgaiirs au mions une fios tuos les 5 ans.

Article 4 - Dénonciation

En vigueur étendu en date du 27 sept. 1984

La cveionontn purora être dénoncée ptreielmanlt ou toneltamet par l'une des petiars cenatrontacts par lettre recommandée aevc accusé de réception aevc un préavis miunimm de 3 mois.

Les etffes de la dénonciation srnoet réglés conformément à la législation en vegiur (1).

Les pierats covenneinnt d'un délai de 1 mios puor eangger les nleeluvos négociations à la dmdanee d'une des piteas intéressées et d'un délai de 6 mios puor mener à bein les négociations consécutives à la dénonciation paterllie ou totale.

(1) Alitcre L. 132-8 du cdoe du travail.

Article 5 - Convention, accords et avantages acquis

En vigueur étendu en date du 27 sept. 1984

La présente ctoonievnn alnnue et rmlaecepe les arccods ou cnnoenotvis colucns antérieurement.

Conformément à la législation en vigueur, la présente ceoninotvn ne puet être l'occasion d'une réduction des aaveatgns aiuqcs ivnduledmiileet ou collectivement.

Des adrcocs purtciiarles poornurt aménager les dsitniooisps de la présente convention.

Des avnatens d'entreprises sornet nmeonmtat cnucols de façon à gntiaarr les atvaenags onbteus antérieurement à la présente ceontinvon par l'application d'accords ou de cvtnioonnes leclaos ou départementales.

Toutefois, les anaegvtas runocens siot par la présente convention, siot par les anevtans ne pnuevt en aucun cas s'ajouter à cuex déjà accordés puor le même objet.

Article 6 - Adhésions ultérieures

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2012

Pourront adhérer à la présente cevinotonn dnas les coiidons prévues par la législation ttoue otiarsoingan sayldcnie de salariés représentative au snes de l'article L. 2261-3 du cdoe du tavaril ou tuote oiirntaogsan syndicale, aosisactin ou gmoeenprut d'employeurs, anisi que les eryupmoels pirs individuellement, dnou l'activité eislcuxve ou paicrnilpe est le comcerme de gors.

Dans l'éventualité où l'activité exercée ne répond pas sinremetctt à cette disposition, luer adhésion srea subordonnée à un agrément des preaits sainireatgs de la convention.

Article 7 - Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation CPPNI

En vigueur étendu en date du 16 juin 2020

Composition de la cismmoisn pitraiare peeamnrnte de négociation et d'interprétation

Cette cimsosomin est composée de la façon svaiutne :
? un collègue ? salarié ? caemorpnt des représentants désignés par cucnahe des ogiaosinntars sdcleaniys représentatives au neiavu de la brachne ;
? un collègue ? eupmolyer ? cnarmpeont des représentants désignés par la ou les oisaigotnarns paorltaens représentatives au naiveu de la branche.

Le secrétariat de la CNPPI est assuré par la CGI (confédération du cmmreoe de gors et cmeocmre international).

Les salariés mebrens des cmomioisns partiriaes prnflolsoneeises créées par aoccrd coctelif bénéficient de la poocetitrn prévue par l'article L. 2411-3 du cdoe du taairvl puor les délégués sicayudnx en cas de licenciement.

Missions de la coisomsmn pitraarie patmeenrne de négociation et d'inter prétation

La csmmioiosn pritraaie nanailote (CPN) déjà esaixtnte est

dorénavant appelée ciosimosmn piatarire pnnrteemae de négociation et d'interprétation et viot ses mnsiois et son rôle élargis.

Elle est dnoc amenée à :

- ? négociier périodiquement sur les thèmes ograbotieils prévus par la loi ;
- ? asruer un sivui des acrcdos de bhrcane en matière de santé et de prévoyance ;
- ? proposer, rédiger et négociier des adcocrs et anavtens à la cneooitnvn ctvcleoile notnliaae n° 3044 sur des thèmes de négociation émanant d'une otsoiraginan d'employeurs ou d'une ogotainsairn snadclilye de salariés snas préjudice des thèmes oritaolbiegs prévus par la loi ;
- ? arsuser les formalités de publicité des adcocrs et aaventns à la cinotnvoen cletlciove nationlae ;
- ? représenter la branche, natmoemnt dnas l'appui aux eesnpierrts et vis-à-vis des puoivovs pcbiuls ;
- ? eerxecr un rôle de vleile sur les cdiitoonns de tviaarl et l'emploi ;
- ? établir un rropapt aneul d'activité qu'elle vsere dnas la bsae de données nnalioate mentionnée à l'article L. 2231-5-1. Ce rrapopt crpnomed un bilan des aoccdrs cliclctofs d'entreprise rflaites à la durée du travail, aux jrous fériés, au rpeos hebdomadaire, au tiaavrl à tpmes pairetl et intermittent, aux congés et au cmotpe épargne-temps, en pcticiaurl de l'impact de ces acdcros sur les coniidtons de taivrl des salariés et sur la corneuncrce etrne les etiernserps de la branche, et formule, le cas échéant, des ronimctanmoeads destinées à répondre aux difficultés identifiées ;
- ? émettre des aivs sur l'interprétation de la cvinenootn cclielovte et des acdcros rvanelet de la branche. Elle puet être siase à la dadnmee d'une jriutidiocn dnas les cdnotiions mentionnées à l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation jiaracuide ;
- ? être siase puor ceolniicr les cinfotls ctflcileos de taviral sbcletseuips de sunevirr etrne les ereuoylmps et les salariés liés par la convention, s'ils ne punveet être réglés au navieu de l'entreprise.

Fonctionnement de la coosismmin priairate paremennte de négociation et d'interprétation

Réunion en cosmmsion paiaitrre de négociation

La ciissomomn se réunira antaut de fios qu'elle le jeruga nécessaire et en tuot état de cuase au monis nuef fios par année civlie avev un préavis de 15 jrous anvat la dtae de la réunion.

Dans ce cadre, la CNPPI établira cquahe année son cereiladnr de négociations, en fxaint les dates de réunions et les thèmes de négociation actés dnas le relevé de décision de la réunion ptiriarae du mios de décembre.

Des réunions elcpeextinnetos peevnut être fixées, en puls du clneaedirr anonel arrêté, à la denmdae d'un des collèges et loqrsue l'actualité le nécessite.

Étant ennedtu que la qualité d'un bon dguioale saicol au neaviu de la bncarhe psase par une bnone cnsoansacine par les pteanrairs des dseirsos en dcisusosn et par des ritoealns etrne eux se ctuassionrnt au fur et à muresse de lrues échanges.

Dans la volonté de pérenniser un bon duiaolge ernte les ptnraeries sociaux, les douetnmcs qui fnot l'objet d'une négociation ou puor lusqlees la praitte prlntaaoe suaiohte ontbeir l'avis des ongingstoarias sacleindys en réunion snot tmsirnas aux picpartantis au mions 8 jrous anvat la réunion plénière.

Les acocdrs snot cuonlcs au sien de la CPNPI conformément aux règles de validité des aorcdds de branche.

Réunion en cmmssoion piairtrae d'interprétation et/ ou de conciliation

Composition

La commission, dnas le crade de cttee mission, est composée de 2 collèges :

- ? un collège ? salarié ? cmneanropt qrutae représentants puor ccnahue des oogatirnsains représentatives au nvaieu de la branche, étant etendnu que les oiaaitnrngoss affiliées à une même confédération ne snot représentées que par duex mmeerbs au puls par fédération.
- ? un collège ? eypolumer ? dnot le nrbmoe de représentants

désignés par la ou les orsoinitagnas poantlreas représentatives au naeivu de la brhcane est égal au normbe de représentants désignés par les oisotagnrnais syenacilds de salariés.

Tous les 2 ans, la csoiimomn chsiiot pamri ses merbmes un président et un vice-président.

À chquae renouvellement, la répartition des psetos se fiat paaireentrmit comme siut etrne les ortnniaioagss panlortaes et les oatrgisnaonis sendlciyas de salariés :

- ? d'une part, un président atpaeapnrnt à l'un des collèges ;
- ? d'autre part, un vice-président appnrneat à l'autre collège.

Fonctionnement

La CNPPI puet être siase puor interprétation ou puor ciialoincotn par :

- ? une oiogiatsarnn sldiyacne ou peeolsilnosnrfe représentative rnlveat du périmètre de la coninovetn cceitolvle des cmmeoers de gors n° 3044 ;
- ? une jidiiturocn de l'ordre jdiarcieue dnas le carde des dooniptsisis de l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation judiciaire.

Le fiat puor les pteairs de steuomrte luer différend à la CPPNI ilmquie qu'elles se présentent de bonne foi et pnseent qu'un règlement amlabie est possible.

La cosmsmojin est sisiae par l'envoi d'un dosiser en lrette recommandée à l'adresse de la CPPNI (CGI, 18, rue des pyramides, 75001 Paris), inuqnaid de façon précise et détaillée l'accord, la cause ou l'article à interpréter lorsqu'il s'agit d'une dmedane d'interprétation ou l'objet du différend lorsqu'il s'agit d'une ddmeneae de conciliation. Il est jniot au dessior toute(s) pièce(s) utile(s) susceptible(s) de se rperapotr au ltgiie ou d'en préciser la demande.

Si la sniasie ne ctopmroe pas les éléments ci-dessus indiqués, le président et le vice-président de la commission, dès réception de celle-ci, dendaenmt à son auuter de la compléter.

La csoiimmosn se réunit dnas un délai maumxim de 3 mios à piatrr du juor de la réception du mémoire de ssiniae complet. Le président et le vice-président de la csimmioson cuqovonnet les aetruus de la dneamde et les mmbres de la ciosomsmn par tuot myoen en luer inqaiudnt le jour, l'heure et le leiu de la réunion. Un mrembe ? salarié ? ou ? eupelmyor ? ne puet siéger à une réunion anyat à exeanimr un différend dnas lqeul son établissement, son esrtinrpee ou son groupe est partie.

Le ou les arteuus de la ddnamee ainsi que les pertias intéressées pevunet être eutndens par la ciosomimsn siot contradictoirement, siot séparément si cttee dernière le jgue opportun. Ils pevuent se friae acitsssr par un aavoct ou un défenseur sdnacyil mias ne pveenut se farie représenter.

Les séances de la CPNCI ne snot pas publiques. Les débats snot confidentiels. La ciiosomsmn délibère sur-le-champ hros la présence des parties.

En cas de poisioin unnimae entre le collège potaarml et le collège salarié, un procès-verbal de l'avis adopté est établi.

L'avis est annexé à la cnoietvonn coivllecte concernée et déposé auprès des sivcrees compétents. À défaut d'accord, le procès-verbal établi inmfore le ou les auteur (s) de la sniasie que la comisison n'est pas puneavre à une poiitson umninae et exospe les différents pnotis de vue exprimés.

Dans le cdare de la conciliation, le procès-verbal cnoattasnt la cniiootlcan des pricats consécutive à un cilfnoc cleioctlf egagne les parties.

Le procès-verbal est communiqué aux pireats dnas un délai mmuaixm de 45 jours.

Modalités de tmsaisnrosn des acrcdos d'entreprise à la csoiimomn prrtiaie pmenrnetae de négociation et d'interprétation

L'employeur transmet, dnas le mios qui suit, à la cimsmssoin les aorcdds rifeatls à la durée du travail, au traavrl à tepms peiartl et intermittent, aux congés et au compte épargne-temps, conclus

dnas les eesrpertnis puvoorues de délégués scinuaydx comme dnas les eerstriptes qui en snot dépourvues.

Elle imnrfoe le ou les autre(s) signataire(s) de cette transmission.

Ces adcrocs snot tsnraims à l'adresse mial sntuivae : cgi@cgi-cf.com sloen les modalités prévues par la loi.

Le secrétariat de la cievnnootn coticevllle nioalatne auscce réception des cntonovenis et acrocds transmis.

Article 8 - Participation des délégués des organisations de salariés aux réunions paritaires

En vigueur étendu en date du 16 juin 2020

Les délégués des oinisarogtms de salariés, désignés puor priipeatcr aux réunions petaiarris décidées d'un commun accord enrte les sriigteanas de la présente convention, se voenrrt aeocddrr les aaoiurtntsotis d'absence nécessaires. Ils soenrt remboursés de luers frias de déplacement et indemnités de lerus seralais solen les contdoinis et modalités snviaeuts :

? nmrobe de délégués : 3 par gardne clrnetae slycdnaie dnot 2 penuvet vneir d'une région éloignée de puls de 250 km, le tjraet du 3e ne dnaevt pas excéder 250 km ;

? fails de déplacement sur présentation des jacufitsfiits : rmorsneebmuet des firas de déplacement :

?? train : traif 1re clssae SCNF ;

?? avoin : si le pircx ne dépasse pas le coût du trjeat SCNF 1re cassle ;

?? vitorue : si le pircx ne dépasse pas le coût du trjaet SCNF 1re classe. Le rmnursomebeet est effectué sur la bsae du barème fcasil ailooobmute panicssue 5 CV puor un kilométrage de 5 000 km par an et du jcfiatutsiif du tejart Mppay ;

?? pakrnig (gare de départ)/ teickt de tnpсорart en commun : frais réels ;

? indemnité ftiaarfoae d'hôtel et de raeps puor les délégués dnot le tejrat dépasse 250 km : trnete fios le miinum gntarai ;

? indemnité ftoriaarife de rpaes : spet fios le mmnuuim gnraati ;

? tmeps de préparation aux réunions partreaiis de brnache : aifn que les salariés qui négocient au neaviu de la bnrchae aneit la possibilité d'exercer au mieux leurs missions, ils bénéficient de la psrie en crgahe financière par la CGI de 1 demi-journée de tmeps de préparation en aomnt des réunions preriaats (CPN) organisées par la bnhrcae et à laqleule ils snot convoqués, dnas les ctidnnioos setiauvns :

?? pisre en carghe du saailre réel chargé dnas la litmie de 96 ? la demi-journée ;

?? 5 demi-journées par an au mxmiam (1 demi-journée étant valorisée à 3,5 heures) ;

?? limité à duex représentants désignés par ooginirsatan sdnlciaae représentative au neviau de la branche.

Une ciope des cooiotacnns adressées aux salariés est tsrmansie dès réception par ceux-ci aux enepritesrs qui les emploient. La psrie en crahge par la CGI se frea sur présentation des jisitiifautcs par l'entreprise.

Article 9 - Extension

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2012

Les paitres coenrcatntats snot d'accord puor dademner l'extension de la présente cvnoetoinn et de ses anaevnts conformément aux atricles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du cdoe du travail.

Article 10 - Formalités de dépôt et publicité

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2012

Un elxmpeirae de la présente cnooteinvn srea remis à la DERICTCE Ile-de-France (unité tloiteriarre de Paris) et au secrétariat-greffe du coisnel de prud'hommes de Paris.

La doiffuisn de la cnnvoetion cceilvolte aux délégués des eirrneetsps srea effectuée conformément à l'article R. 2262-1 et santvius du cdoe du travail.

Article 11 - Dispositions finales

En vigueur étendu en date du 27 sept. 1984

Toeuts les qeisunots d'ordre celictlof non prévues par la présente coonvetnin prunrot faire l'objet d'avenants élaborés dnas les mêmes ciindntoos que cttee dernière.

Titre II : Exercice du droit syndical et liberté d'opinion des salariés

Article 12 - Principes du droit syndical et liberté d'opinion

En vigueur étendu en date du 27 sept. 1984

Les peritas ccerntntaaos reecioansnt le droit, assui bein puor les salariés que puor les employeurs, de s'associer et d'agir lienembrt par vioe sldaynice puor la défense de lreus dirtos asniï que de lreus intérêts matériels et moraux, tnat colclctefis qu'individuels.

Outre ce dorit d'association et ceuli qui résulte de luer représentation auprès du chef d'entreprise traitée dnas les titres III et IV, les salariés bénéficieront d'un dorit d'expression dteirce dnot les modalités snot prévues par la loi.

Les paiters cnnrceaattots s'engagent réciproquement dnas lrues reatolnis à ne pas prennde en considération le fiat d'appartenir ou non à une onaragisiton syndicale, politique, pliquhisohope ou religieuse.

Article 13 - Exercice du droit syndical

En vigueur étendu en date du 16 juin 2020

a) Atrioiostuan d'absence puor eeccirxe d'un mdanat sdnaycil

Les salariés exerçant des ftnoicns striutaates dnas les ontnargiisaos sdynlaiecs obtiendront, sur présentation d'un dcuonmet écrit émanant de ceux-ci et après préavis d'au minos 6 jruos ouvrables, l'autorisation d'absence nécessaire non rémunérée puor atsesisr aux réunions srtaiettas dstidees organisations.

Les aeebnss des mbmeres des oigmsraes nnomamtet visés aux arrêtés du 20 mai 1980 et du 17 jlleit 2017 faxnit la ltise des commissions, cosiens ou comités asantimtifrdis ou prietraas appelés à tiatrer des problèmes d'emploi et de faimroton ou jryus d'examen dnoannt dirot à atoaiouitrsn d'absence de la prat des employeurs, justifiées par l'exercice de lerus fonctions, ne nécessiteront acnuue atsoioutrian particulière, et n'entraîneront anucue diiuitonmn de la rémunération et des aaaevtngs correspondants.

b) Stioecn scyniadle

Peut cosntueitr au sien de l'entreprise une sctioen scdylinae qui

assure la représentation de ses intérêts tels que définis légalement :

? chaque syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel, qui est représentatif, ou non dans l'entreprise (syndicat ayant nommé un représentant de la section syndicale) ;

? chaque organisation syndicale qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance et est légalement constituée depuis au moins 2 ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée.

L'affichage des notices syndicales, qui ne doivent prendre en aucun cas un caractère ou un ton injurieux ou diffamatoire, s'effectuera conformément à la loi, un avertissement ne doit être transmis au chef d'entreprise, simultanément à l'affichage.

Des panneaux d'affichage de dimensions suffisantes, dans chaque établissement ou agence dans toute la mesure du possible, destinés de ceux affectés aux commissions du comité social et économique, sont réservés à chaque organisation syndicale. Ces panneaux sont en règle générale apposés à l'intérieur de l'établissement dans un endroit proche de l'entrée ou de la sortie du personnel.

Un accord d'entreprise peut définir les conditions et les modalités de diffusion des informations seules ou conjointement au moyen des outils numériques dans l'entreprise.

À défaut d'accord, les organisations syndicales présentes dans l'entreprise et satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins 2 ans peuvent mettre à disposition des panneaux et traces sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe.

L'utilisation par les organisations syndicales des outils numériques mis à leur disposition doit satisfaire l'ensemble des conditions suivantes :

? être compatible avec les exigences de bon fonctionnement et de sécurité du réseau informatique de l'entreprise ;

? ne pas avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise ;

? préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message.

Les questions relatives à la collecte des cotisations, aux procédures et tracts de nature sociale sont réglées conformément à la loi.

c) L'accord

Le chef d'entreprise met à la disposition des représentants syndicaux un accord conformément à la loi. L'aménagement correspond au minimum une table, des chaises en nombre suffisant ainsi qu'un meuble de rangement fermant à clé et les moyens de communication nécessaires, à savoir un téléphone portable et une ligne extérieure et une connexion Internet.

En outre, dans les entreprises de moins de 200 salariés, non visées par la loi, les représentants syndicaux bénéficieront de l'accord du comité social et économique, sous réserve de l'accord de celui-ci.

d) Délégué syndical

Les crédits d'heures sont réglés conformément à la loi.

Un délégué syndical supplémentaire est désigné dans les entreprises d'au moins 500 salariés lorsque les conditions prévues à l'article L. 2143-4 du code du travail sont remplies.

Chaque syndicat représentatif pourra désigner un délégué syndical national d'entreprise ou non du délégué d'établissement en vue d'exercer des fonctions de délégué syndical national d'entreprise lorsque, en application de l'article L. 2143-5 du code du travail l'entreprise compte au moins 2 établissements de 50 salariés, ou plus, chacun. (1)

Dans les entreprises à partir de 500 salariés, il est institué au profit du délégué syndical national d'entreprise (et/ ou du délégué syndical national, du référent, du coordonnateur, du coordinateur) un crédit d'heures supplémentaire de 30

heures.

Ce crédit inclut le crédit supplémentaire institué par l'article L. 2143-16 du code du travail pour la préparation de la négociation annuelle d'entreprise.

Dans le cas où un salarié est appelé à quitter son emploi pour exercer une fonction sociale pour laquelle il a été régulièrement mandaté, et dans la limite de 4 ans, l'absence entraînera la suspension du contrat de travail. Au-delà de ces 4 ans, l'absence entraînera la rupture du contrat, à défaut d'une priorité de réembauchage dans son emploi ou un emploi équivalent.

Cette priorité pourra être exercée pendant 6 mois à compter de l'expiration du mandat de l'intéressé à condition que la demande de réembauchage ait été présentée au plus tard dans le mois suivant l'expiration du mandat. L'intéressé bénéficiera de tous les droits qu'il avait au moment de son départ de l'établissement, notamment ceux liés à l'ancienneté.

Les entreprises qui le souhaitent pourront faire appliquer du droit de mobilité sécurisée prévue à l'article L. 1222-12 du code du travail.

(1) Le 3^e alinéa du d est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2143-5 du code du travail. (Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

Article 14 - Négociation collective

En vigueur étendu en date du 27 sept. 1984

La négociation collective est régie conformément à la loi (1).

(1) Articles L. 132-27 et suivants du code du travail.

Titre III : Comités sociaux et économiques dans les entreprises de 11 à 49 salariés

Article 15 - Election

En vigueur étendu en date du 16 juin 2020

Le personnel élit les membres du comité social et économique dans les établissements dans les conditions prévues par la loi.

Article 16 - Effectifs

En vigueur étendu en date du 16 juin 2020

Les effectifs déterminés par les textes législatifs et réglementaires.

Article 17 - Organisation des élections

En vigueur étendu en date du 16 juin 2020

L'organisation des élections est régie conformément à la loi. À défaut d'un délai différent fixé par le protocole d'accord, la liste des candidats est déposée à la date au moins 15 jours avant la date des élections.

Article 18 - Panneaux d'affichage

En vigueur étendu en date du 16 juin 2020

Des emplacements spéciaux sont réservés pour les listes des candidats, pendant la période prévue pour les opérations électorales (c'est-à-dire à compter de la fixation de la date du scrutin), pour l'affichage des communications, à savoir :

1. Ais du scrutin.
2. Listes électorales par collège.
3. Textes concernant le nombre d'élus, les conditions d'électorat et d'éligibilité, les élections et les voies de recours possible.
4. Listes des candidats.
5. Procès-verbaux des opérations électorales.
6. Communications relatives aux élections, diffusées par les listes de candidats.

Article 19 - Bureau de vote

En vigueur étendu en date du 16 juin 2020

Le bureau électoral de chaque section est composé, pour chaque collège, de 3 électeurs : les 2 salariés électeurs les plus âgés, et le salarié électeur le plus jeune, présents à l'ouverture du scrutin et acceptant. La présidence appartient au plus âgé. Le bureau est assisté dans toutes ses opérations, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, par 1 ou plusieurs employés désignés par la direction : l'un ou l'autre a une décision à prendre, les employés qui l'assistent n'ont que voix consultative. Le protocole d'accord prévoit les modalités de présence d'observateurs aux opérations de vote. Les membres du personnel concernés ne subissent aucune réduction de salaire de ce fait.

Article 20 - Modalités de vote

En vigueur étendu en date du 16 juin 2020

Les modalités de vote sont fixées dans les protocoles d'accords préélectorales, dans le respect de la législation en vigueur. À défaut de protocole d'accord préélectoral, les dispositions légales s'appliqueront.

Article 21 - Règles de dépouillement

En vigueur étendu en date du 16 juin 2020

Au 1er tour de scrutin, les listes sont établies par :
? les organisations syndicales représentatives ;
? celes ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement, ainsi que les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et international ;
? et les organisations syndicales qui notifièrent aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins 2 ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concernés.

Si le nombre des suffrages valablement exprimés est inférieur à la moitié du nombre des électeurs inscrits, ou en cas de scrutin de ballottage au 1er tour, il est procédé dans un délai de 15 jours, à un second tour de scrutin ; les électeurs peuvent voter alors pour des listes atter que celles présentées par les organisations syndicales.

Il est attribué à chaque liste au tour de sièges que le nombre de voix recueillies par elle constitue de fines le quotient électoral. Le nombre de voix recueillies par une liste est égal au nombre total des voix obtenues par chacune des candidatures de cette liste divisé par le nombre de ses candidats. Le quotient électoral est égal au nombre total des suffrages valablement exprimés par les électeurs du collège divisé par le nombre de sièges à pourvoir, conformément à la jurisprudence énoncée en la matière au moment de la signature de la convention collective.

Au cas où il n'aurait pu être prévu à aucun siège ou s'il restait des sièges à pourvoir, les sièges restant sont attribués sur la base de la plus forte moyenne. À cet effet, le nombre de voix obtenues par chaque liste est divisé par le nombre augmenté d'une unité des sièges attribués à la liste.

Les différentes listes sont classées dans l'ordre décroissant des moyennes ainsi obtenues. Le 1er siège non pourvu est attribué à la liste ayant la plus forte moyenne. Il est procédé successivement à la même opération pour chacune des sièges non pourvus jusqu'au dernier. Dans le cas où 2 listes ont la même moyenne et où il ne reste qu'un siège à pourvoir, le siège est attribué à la liste qui a le plus grand nombre de voix.

Si 2 listes ont également recueilli le même nombre de voix, le siège est attribué au plus âgé des 2 candidats se présentant d'être élus. Le dépouillement du vote a lieu immédiatement après l'heure fixée pour la fin du scrutin et ses résultats sont consignés dans un procès-verbal signé par les membres du bureau.

Une copie du procès-verbal est remise à chaque représentant de liste dans les 48 heures ouvrées ainsi qu'à l'inspecteur du travail. Dans le mois suivant les élections, les entrepreneurs doivent présenter les résultats au centre de traitement des élections professionnelles ou les transmettre sur le site internet du gouvernement.

Article 22 - Heures de délégation

En vigueur étendu en date du 16 juin 2020

L'attribution et l'utilisation des heures de délégation s'effectuent dans les conditions prévues par la loi.

Le temps passé aux réunions, onéreuses et honoraires du comité, et de ses commissions, dans ce cas dans la limite d'une durée globale fixée par accord d'entreprise ou à défaut par décret, ne s'impute pas sur le crédit des titulaires, ou des suppléants lorsqu'ils remplacent un titulaire absent.

La loi ne prévoit pas de délai pour qu'un représentant quitte son poste de travail, il est néanmoins extrêmement souhaitable que les représentants préviennent de leur absence le plus tôt possible, afin que leur remplacement puisse être assuré. Au sein de chaque entreprise, une convention doit être établie entre l'employeur et les représentants du personnel afin de fixer un délai raisonnable, sauf situation exceptionnelle.

Article 23 - Local

En vigueur étendu en date du 16 juin 2020

Dans chaque établissement, la direction doit mettre à la disposition des membres du comité social et économique le local et le matériel nécessaires pour leur permettre de remplir leurs missions et notamment de se réunir.

Article 24 - Licenciement

En vigueur étendu en date du 16 juin 2020

Les conditions de licenciement des membres du comité social et économique sont celles prévues par les dispositions légales et

En vigueur étendu en date du 16 juin 2020

Titre IV : Comités sociaux et économiques dans les entreprises d'au moins 50 salariés

Article 25 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 16 juin 2020

Le statut des comités sociaux et économiques est régi par les dispositions particulières de la présente convention qui complètent les dispositions légales.

Article 25 -

En vigueur étendu en date du 16 juin 2020

Le statut des comités sociaux et économiques est régi par les dispositions particulières de la présente convention qui complètent les dispositions légales.

Article 26 - Composition du comité

En vigueur étendu en date du 16 juin 2020

Le comité social et économique comprend le chef d'entreprise ou son représentant et une délégation du personnel composée dans les conditions légales et réglementaires. Les modalités concernent les élections prévues aux articles 18, 19, 20, et 21 de la présente convention.

Article 27 - Comités d'établissement et comité central d'entreprise 1

En vigueur étendu en date du 16 juin 2020

Dans les entreprises indépendantes des établissements distincts, il est créé sous réserve des sièges d'effectifs légaux et réglementaires des comités d'établissement et un comité social et économique central d'entreprise.

Les comités d'établissement comprennent des membres au nombre que les comités centraux dans la limite des pouvoirs confiés aux chefs de ces établissements.

Article 27 - Comités sociaux et économiques d'établissement et comité social et économique central d'entreprise

En vigueur étendu en date du 16 juin 2020

Dans les entreprises indépendantes des établissements distincts, il est créé sous réserve des sièges d'effectifs légaux et réglementaires des comités d'établissement et un comité social et économique central d'entreprise.

Les comités d'établissement comprennent des membres au nombre que les comités centraux dans la limite des pouvoirs confiés aux chefs de ces établissements.

Les attributions et pouvoirs des comités sociaux et économiques sont réglés conformément aux dispositions légales et réglementaires. Les modalités de mise en œuvre prévues des aménagements à la durée du travail sont faites dans le respect des attributions du comité social et économique. Les réalisations effectives intéressant la durée du travail et l'incidence des dispositions prises sur l'emploi et les coûts font l'objet d'un compte rendu annuel.

Sur la base de ce compte rendu, chaque entreprise ou établissement procédera à une programmation annuelle indicative, ajustée en tant que de besoin en cours d'année, des aménagements effectifs du temps de travail, soit :

- ? durée hebdomadaire et quotidienne du travail ;
- ? période et amplitude effective de travail ;
- ? organisation des roulements et horaires décalés ;
- ? périodes et modalités des congés payés ;
- ? jours fériés et chômés dans l'entreprise ou l'établissement.

Cette programmation sera établie suivant les procédures habituelles de consultation de chaque entreprise ou établissement dans le respect des attributions des instances représentatives du personnel.

Dans toute la mesure du possible, les salariés s'emploieront à ce que cette programmation s'inscrive dans l'esprit du préambule du 19 mars 1982, sur les réalisations de l'année précédente et fasse l'objet d'un accord.

La programmation retenue sera portée par écrit à la connaissance du comité social et économique, des délégués syndicaux de l'entreprise ou de l'établissement et du personnel lui-même au moins 15 jours avant la date prévue pour sa mise en application.

Article 29 - Fonctionnement

En vigueur étendu en date du 16 juin 2020

Le comité détermine dans un règlement intérieur les modalités de son fonctionnement pour l'exercice des missions qui lui sont confiées par la loi.

L'ordre du jour est arrêté par le chef d'entreprise et le secrétaire et, sauf cas d'urgence, communiqué aux membres 6 jours ouvrables au moins avant la séance, en même temps que les documents afférents.

Lorsque le comité se réunit à la demande de la majorité de ses membres, frugue obligation à l'ordre du jour de la séance les questions relatives à la tenue de convocation.

Les procès-verbaux concernant les différentes délibérations et déclarations sont établis par le secrétaire et communiqués aux membres de droit du comité en vue de leur adoption. Une fois adopté, le procès-verbal peut être affiché et diffusé dans l'entreprise.

Le temps passé par un membre suppléant au lieu et place d'un titulaire s'impute sur le crédit d'heures de ce titulaire, toutefois les fois qu'il ne s'agit pas de séances du comité ou de réunions d'information préparatoires à la séance. Les suppléants ont la possibilité d'assister les réunions aux réunions préparatoires, ainsi que le représentant syndical.

Article 30 - Commissions

En vigueur étendu en date du 16 juin 2020

Pour faciliter l'examen des problèmes particuliers, le comité social et économique peut créer des commissions dans les

coidotins prévues par la loi.

Les commissions créées au sein du comité sont composées de membres élus du comité et de membres du personnel. Ces dernières sont étiquetées et intitulées conformément à l'entreprise prévue par l'article L. 2315-45 du code du travail.

La composition des commissions doit, dans toute la mesure du possible, refléter la composition du comité. Toute facilité sera accordée aux membres des commissions n'appartenant pas au comité pour l'exercice de leurs fonctions.

Le temps passé aux séances des commissions leur sera payé comme temps de travail conformément à l'accord conclu entre le comité social et économique et le chef d'entreprise.

Article 31 - Subvention au comité d'entreprise

En vigueur étendu en date du 16 juin 2020

Outre la subvention de fonctionnement légale, l'employeur met à la disposition du comité un local aménagé (c'est-à-dire pourvu au minimum d'une table et de chaises en nombre suffisant ainsi que d'un meuble de rangement fermé à clef) et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions. *La subvention destinée aux activités sociales et culturelles, sous réserve des dispositions légales, est au moins égale à 0,60 % de la masse salariale brute.* (1)

(1) *Phrase exclue de l'extension en application des dispositions des articles L. 2253-1 à L. 2253-3 du code du travail. (Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)*

Article 31 - Subvention au comité social et économique

En vigueur étendu en date du 16 juin 2020

Outre la subvention de fonctionnement légale, l'employeur met à la disposition du comité un local aménagé (c'est-à-dire pourvu au minimum d'une table et de chaises en nombre suffisant ainsi que d'un meuble de rangement fermé à clef) et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions. *La subvention destinée aux activités sociales et culturelles, sous réserve des dispositions légales, est au moins égale à 0,60 % de la masse salariale brute.* (1)

(1) *Phrase exclue de l'extension en application des dispositions des articles L. 2253-1 à L. 2253-3 du code du travail. (Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)*

Article 32 - Accords antérieurs

En vigueur étendu en date du 16 juin 2020

Les dispositions qui précèdent ne font pas obstacle aux dispositions contraires le concernant et les pouvoirs des comités sociaux et économiques qui résultent d'accords collectifs ou d'usage.

Titre V : Contrat de travail

Article 33 - Embauche - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2012

1. Le préposé est tenu informé, par voie d'affichage, des catégories professionnelles dans lesquelles des postes sont vacants.

2. Lors de l'embauche, la personne recrutée prend acte de la présente convention collective et des éléments s'y rapportant, ainsi que du règlement intérieur s'il existe.

3. Le salaire défini par le contrat de travail devra faire référence à la durée légale de 151,67 heures par mois ou 35 heures hebdomadaires.

4. L'embauche est précédée d'une période d'essai dans les conditions suivantes :

- 2 mois pour les employés et ouvriers ;
- 3 mois pour les techniciens et agents de maîtrise ;
- 4 mois pour les ingénieurs et cadres.

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

Pendant la période d'essai, les parties peuvent se séparer sans indemnités.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par l'employeur, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

La période d'essai ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci prend acte d'un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

5. Des périodes d'essai plus longues pourront être fixées d'un commun accord pour certains emplois précisés dans les conventions collectives des différents secteurs professionnels.

6. Il sera assuré au salarié, pendant la période d'essai, au moins le salaire conventionnel correspondant au coefficient hiérarchique minimum qui lui a été fixé pour son emploi.

Article 34 - Modification au contrat de travail

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2012

Lorsqu'un employeur se voit dans l'obligation de demander à un salarié d'accepter définitivement un emploi correspondant à un salaire inférieur à celui de l'emploi qu'il occupe, ce salarié dispose, pour faire connaître son refus, d'un délai de réflexion :

- de 15 jours dans le cas d'un motif non économique ;
- de 1 mois dans le cas d'un motif économique.

Ces délais commencent à courir à compter de la réception de la proposition écrite.

Dans le cas où ce refus entraînerait la rupture du contrat de travail, cette rupture ne serait pas considérée comme étant le fait du salarié.

Lorsqu'il y a un motif économique dans la fonction, entraînant une

mdoiciotaifn de siarale ou de classification, sa fsmaltoiarn par un avenant au carnott de tiraavl du salarié est obligatoire.

Pour tuote mdifiitocoan iveanrtntnet dnas la suitoitian ponernlslee du salarié postérieurement à son enangemet aceftafnt les responsabilités et ogblatinois de l'employeur, le salarié dvera :

- en fraie la déclaration ;
- purdrioe tuotes pièces poaunvrt sa nuelovle situation.

Article 35 - Rupture du contrat de travail - Préavis

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2012

1. En cas de rturpue du ctrnaot de travail, suaf ftuae garve ou frcoe majeure, un préavis est dû par la ptiare qui pnerd l'initiative de la rupture. Le non-respect de ce préavis réciproque iemquplira le paeneimt de l'indemnité compensatrice.

2. La durée de ce préavis nromal est calculée sur la bsaee de l'horaire de l'établissement ou du service. Elle est :

- de 1 mios puor les employés ou ouvriers. En cas de ruputre du cranott de tairavl du fiat de l'employeur, suaf en cas de ftuae garve ou lourde, cette durée est portée à 2 mios après 2 ans d'ancienneté ;
- de 2 mios puor les aetngs de maîtrise, teiichencns et assimilés ;
- de 3 mios puor les cadres,

à coemtrp du lneideman de la noiiitcfaton du congé.

3. Si la rrpue du cotanrt de tiavral est du fiat du salarié, celui-ci sinrgea un dumcoent que lui fuonirra son eyplumoer et où figureront, notamment, la dtae où le salarié a aevtri son emyeulpor et la dtae à pratir de lluqae le ctanrot de trviaal srea considéré cmoe rompu.

4. (Modifié par arcoed du 11 oocrbte 1973.) Penadnt la période du préavis, le salarié licencié est autorisé, aifn de chreehcr un nvoeul epolmi et jusqu'à ce qu'il l'ait trouvé, à s'absenter cuqahe juor pandnet une durée de 2 heures, dnas la litmie de 40 herues puor l'ensemble du préavis. Le menomt de la journée où peunevt se paeclr ces asceebns est fixé aentrvnetmliaet un juor au gré de l'intéressé, un juor au gré de l'employeur. Ces hueers d'absence pnuveet également être groupées sur la ddmenee de l'intéressé, en acocrd aevc l'employeur, ctompe tneu des nécessités du service. Les huees d'absence ne dononrnet pas leiu à réduction de salaire.

En cas de départ volontaire, il srea tneu cmotpe des uasges laocux ou professionnels, suaf si la qiuestn est réglée par aannevnt professionnel.

5. En cas de congédiement, et lsoqrue la moitié du préavis arua été exécutée, le salarié qui jesuifiirtat de l'obligation d'occuper un nuevol eplomi aavnt la fin de la période du préavis puora qutteir l'entreprise snas avvir à peayr d'indemnité puor ioinsterobavn du préavis et, dnas ce cas, il ne pvceerra son sliiare que puor la période de tarvail effectuée. Si ce préavis atientt 1 mois, le salarié qui a trouvé un nvoeul emlopi dvrea prévenir son emeuylopr 2 juos ovlabeurs aavnt la dtae de son départ, 8 juos anvat si le préavis aetintt 2 mios ; puor les cadres, ce délai srea porté à 15 jours.

Article 36 - Remplacement

En vigueur étendu en date du 27 sept. 1984

En rsaion de la srtcuutre et du caractère des etinsepers concernées, les rcpmemalneets et mnaitouts pivrooeiss pveneut être décidés puor nécessité de seicvre par l'employeur.

La deoriitcn puora ansii acfteefr momentanément un salarié à un taarvil coraedpnronst à une catégorie inférieure à clele de son eolmpi habituel. Dnas ce cas, ce salarié crsnroeva le bénéfice de la cltoaiscisiafn et de la rémunération de son précédent epolmi pandent la période considérée qui, en règle générale, n'excédera pas 3 mois.

En cas d'affectation trpmareioe à un psote supérieur puor une durée excédant 1 mois, l'intéressé prvreeca une indemnité potant sa rémunération au miinum de la catégorie à laeullq aanietrpt le salarié qu'il est appelé à remplacer.

En cas où les anoptmeinetps eftiffces de l'intéressé dépasseraient le mmiinum de la catégorie supérieure, une indemnité spéciale srea allouée.

Après 3 mios consécutifs de rmeclmnaeep dnas l'exercice coemlpt des fconoints csonrnoeprdt à un elmpoi d'un neaivu supérieur dveenu vcanat à titre définitif, le remplaçant rervcea la qiulafactiin définitive de cet emploi.

Article 37 - Indemnité de licenciement

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2012

Tuot salarié congédié, suaf fatue gavre ou lourde, reçoit à paritr de 1 an de présence une indemnité calculée comme siut :

- puor mions de 10 ans d'ancienneté : 1/5 de mios par année d'ancienneté ;
- à paitrr de 10 ans d'ancienneté : 1/5 de mios par année d'ancienneté puls 2/15 puor les années au-delà de 10 ans.

Le saliare à prdnree en considération puor le cacull de l'indemnité est le douzième de la rémunération des 12 diennres mios précédant le leniccinemet ou, sleon la fulmore la puls aaugvtasnee puor l'intéressé, le teirs des 3 dnreeirs mois, étant endtenu que, dnas ce cas, ttoue pimre ou gaittfoiciran de caractère aeunnl ou exceptionnel, qui aaiurt été versée au salarié pnnedat ctete période, ne seiait prise en cmtope que *pro rata temporis*.

Cette indemnité ne se clmuue pas aevc toute atrue indemnité de même nature.

Article 38 - Ralentissement de l'activité d'une entreprise entraînant une diminution des heures de travail ou des licenciements et modifications affectant la structure de l'entreprise

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2012

Les msueres pesirs en cas de rtseismnlaneet de l'activité entraînant une diiiumtnon des hreeus de travial ou des licenciements, ou des mtcidioiaons de secrtrutus de l'entreprise, snot définies par les arliects L. 1233-1 et siuavnts du cdoe du travail.

Le paln de sgdveaurae de l'emploi, lorsqu'il est prévu par les textes, derva nmnemotat cmotpreor les dsiotiopiniss sitanevus :

Les eepirstrnes s'emploient en lsoaiin aevc les intéressés, les représentants du personnel, le saniycdt patronal, Pôle elompi et, éventuellement, les ereeinrptss de la région, à tuvreur aux salariés licenciés un eoplmi équivalent à cueli qu'ils dnivoet qeiuutr siot dnas la profession, siot ailleurs. Les possibilités de raecesenlmst dnas la ou les epinestres concernées par les opérations en cause snot examinées en premeir lieu.

A l'intérieur des seirvces concentrés ou des erintperses fusionnées, le pnsreol panenvrot des eiprsenrtes ou svceers

concernés concernent les avantages découlant de la cotisation civiltelle en fonction de l'ancienneté.

Si la réorganisation des entreprises ou services concernés entraîne des modifications importantes du contrat de travail, le personnel concerné a un délai de 1 mois pour prendre sa décision.

En cas de refus, il y a rupture du contrat de travail du fait de l'employeur.

En cas de mutation décidée en vue de diminuer le nombre de salariés compris dans un licenciement collectif d'ordre économique, les salariés déclassés conservent, conformément à l'accord interprofessionnel sur la sécurité de l'emploi du 10 février 1969, leur droit en cas de licenciement. De plus, si le déclassé entraîne une réduction de salaire d'au moins 10 %, ils participent à la fin de la période d'attente jusqu'à la date antérieure leur est attribuée et pendant les 4 mois suivants une indemnité proportionnelle dégressive égale :

- le premier mois à 80 % de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire ;

- le deuxième mois à 60 % de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire ;

- le troisième mois à 40 % de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire ;

- le quatrième mois à 20 % de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire.

Un préavis de 2 mois est applicable au personnel licencié dans le cadre du présent article, quel que soit son temps de travail dans l'entreprise, et dans lequel il est pris en compte avec la règle légale. Pour les cadres, la durée de ce préavis sera de 3 mois.

Le salarié licencié pourra quitter l'entreprise dès qu'il aura trouvé un emploi ; le mois en cours lui sera payé en fonction du temps de travail accompli.

Lorsqu'il apparaît que le licenciement à l'intérieur de l'entreprise ou non d'un membre du personnel serait rendu plus aisé par une période d'instruction professionnelle complémentaire (formation professionnelle des adultes ou autres), l'employeur fournit par les mesures appropriées (contacts Pôle emploi pour l'attribution d'indemnité de crevasse des fonds nationaux de l'emploi, informations, transport) l'accès des cours ou stages de l'intéressé et en outre à celui-ci, pendant 4 semaines, à raison de 2 jours par semaine, une indemnité égale à la différence entre le versement des fonds nationaux de l'emploi et le salaire antérieur.

Article 39 - Certificat de travail

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2012

Au moment où il cesse de faire partie de l'entreprise, il est remis au salarié en mains propres, ou sur sa demande, envoyé immédiatement à son domicile avec accusé de réception, un certificat de travail indiquant à l'exclusion de toute autre mention :

- les nom et adresse de l'employeur ;

- les nom, prénoms et adresse de l'employé ;

- les dates d'entrée et de sortie du salarié ;

- la nature du ou des emplois successifs occupés par lui ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été occupés ;

- les dotations acquises au titre du droit individuel à la retraite ainsi que l'organisme gestionnaire agréé compétent pour verser la somme prévue au 2° de l'article L. 6323-18 du code du travail.

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

Article 40 - Appel sous les drapeaux - Périodes militaires

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2012

1. Supprimé.

2. Si un salarié se trouve asservi aux obligations imposées par la préparation militaire ou se trouve rappelé sous les drapeaux d'une manière obligatoire, le contrat d'apprentissage ou de travail ne peut être rompu de ce fait.

Article 40 - Obligations militaires

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2012

1. Supprimé.

2. Si un salarié se trouve asservi aux obligations imposées par la préparation militaire ou se trouve rappelé sous les drapeaux d'une manière obligatoire, le contrat d'apprentissage ou de travail ne peut être rompu de ce fait.

Article 41 - Départ en retraite

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2012

1. Le départ ou la mise à la retraite s'effectuent dans les conditions prévues par la loi.

Toutefois, en cas de mise à la retraite, le préavis est de 3 mois à compter de la notification de celle-ci.

2. Une allocation de départ en retraite est versée dans les conditions suivantes :

a) Montant :

- 1/10 de mois par année de présence, sans pouvoir dépasser un maximum de 3 mois pour les salariés ayant 2 ans et plus de présence.

Le calcul est effectué sur la base des rémunérations moyennes des 12 derniers mois à temps plein.

Le taux déterminé par l'ancienneté est appliqué sur la totalité des années de présence.

b) Si le salarié prend l'initiative de son départ en retraite, l'allocation de départ lui est due s'il peut bénéficier d'une retraite à taux plein.

Par dérogation à cette disposition générale, et pour tenir compte de la durée de l'emploi, l'allocation de départ sera également versée en cas de retraite avec abatement.

3. Si la mise à la retraite est du fait de l'employeur, l'allocation ne pourra être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

Article 41 - Départ et mise à la retraite

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2012

1. Le départ ou la mise à la retraite s'effectuent dans les conditions prévues par la loi.

Toutefois, en cas de mise à la retraite, le préavis est de 3 mois à compter de la notification de celle-ci.

2. Une allocation de départ en retraite est versée dans les conditions suivantes :

a) Montant :

- 1/10 de mois par année de présence, sans pouvoir dépasser un maximum de 3 mois pour les salariés ayant 2 ans et plus de présence.

Le calcul est effectué sur la base des rémunérations moyennes des 12 derniers mois à temps plein.

Le taux déterminé par l'ancienneté est appliqué sur la totalité des années de présence.

b) Si le salarié prend l'initiative de son départ en retraite, l'allocation complémentaire lui est due s'il peut bénéficier d'une retraite à taux plein.

Par dérogation à cette disposition générale, et pour tenir compte de la crise de l'emploi, l'allocation de retraite sera également versée en cas de retraite avec abattement.

3. Si la mise à la retraite est du fait de l'employeur, l'allocation ne pourra être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

- soit 6 mois en cas de modulation pendant les périodes hautes, dans la limite de 16 mois par an ;

- soit 5 jours et demi ;

- soit 5 jours ;

- soit 4 mois et demi ;

- soit 4 jours.

2. Heures supplémentaires

2.1 Nombre d'heures supplémentaires

Pour le secteur alimentaire, le nombre d'heures supplémentaires annuel non soumis à l'autorisation de l'inspection du travail est fixé à 180 heures. Par ailleurs, ce secteur, afin de mieux maîtriser les contraintes liées au caractère périssable des produits et au service de proximité assuré de manière spécifique par ses entreprises, pourra, à partir d'aujourd'hui, pour répondre à des événements imprévisibles, non liés au fonctionnement normal de l'entreprise, dépasser de 10 % le nombre d'heures supplémentaires fixé, et ce tousjours dans le respect des durées maximales de travail prévues par le présent accord.

Pour le secteur non alimentaire, c'est le nombre fixé par les textes légaux et réglementaires qui s'applique.

En cas de modulation, le nombre est fixé conformément aux textes légaux et réglementaires en vigueur.

L'utilisation des heures supplémentaires fera l'objet d'un compte rendu annuel au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel.

2.2 Réaffectation du personnel des heures supplémentaires par un roulement équivalent

Le nombre des heures supplémentaires et des mutations y afférentes peut être remplacé, en tout ou partie, par un roulement d'une durée équivalente, conformément à l'article L. 3121-24 du code du travail.

Ce roulement peut être pris par journée entière ou par demi-journée, dans le délai maximum de 4 mois suivant l'ouverture du droit.

Les dates de roulement demandées par le salarié à l'intérieur de la période fixée ci-dessus et avec un préavis de 4 semaines dans une période de faible activité. Elles ne pourront être accolées à une période de congés payés ou de jours de récupération de quelque nature que ce soit, ni être comprises dans la période du 1^{er} juillet au 31 août, sauf accord avec l'employeur.

Si le salarié ne peut pas prendre son roulement dans ce délai d'un an, il pourra le verser sur son compte épargne-temps.

En l'absence de demande de roulement par le salarié dans le délai de 6 mois, l'entreprise est tenue de demander au salarié de prendre son roulement dans un délai maximum de 1 an, à compter de la date d'ouverture du droit.

Ce roulement de remplacement peut néanmoins être mis en œuvre pour les heures dépassant la durée moyenne annuelle de travail, dans la limite de la modulation.

3. Mesures d'assouplissement

Tant pour permettre une meilleure efficacité dans l'utilisation des heures travaillées que pour satisfaire l'aspiration des salariés à gérer au mieux leur temps disponible, les entreprises pourront mettre en œuvre les mesures d'assouplissement prévues ci-après.

Les dispositions du présent article ne remettent pas en cause la validité et les clauses des accords d'aménagement et de réduction du temps de travail conclus antérieurement à l'accord ATRT du 14 décembre 2001 dans les entreprises. Ces accords pourront déroger à ces dispositions, notamment en matière d'aménagement, de réduction du temps de travail et de

Article 42 - Retraite complémentaire

En vigueur étendu en date du 27 sept. 1984

Le personnel travaillant dans les établissements entrant dans le champ d'application de la présente convention collective bénéficie d'un régime de retraite complémentaire par répartition, conformément soit aux dispositions de l'accord général du 8 décembre 1961, soit à celles des annexes de la présente convention.

Titre VI : Durée du travail

Article 43 - Durée légale

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2012

La durée légale de travail est réglée conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur (art. L. 3121-10 du code du travail) visant les différentes catégories de salariés.

Article 44 - Durée du travail

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2012

1. Durées de travail

1.1 Durée hebdomadaire

La durée maximale quotidienne de travail est fixée à 10 heures.

Des circonstances imprévisibles et ponctuelles, peuvent entraîner un dépassement de la journée de travail au-delà de 10 h. Pour ces cas, l'allongement des journées de travail jusqu'à 12 heures doit rester très exceptionnel et en tout état de cause limité à 10 jours dans l'année.

1.2 Répartition du temps de travail sur la semaine

Conformément à l'article L. 3122-47 du code du travail, le temps de travail peut, sur certains sites ou sur chaque semaine, être réparti également ou inégalement sur :

rémunération.

3.1 Malouitodn

3.1.1 Exposé des mitofs

L'activité des erstniepes du stceuer alimentaire, qui aipipsnneovnot très fréquemment luers clients, est souimse à différents feautcrs de saisonnalité (climat, hdbuteias de consommation...).

Dans d'autres secteurs, l'activité est également dépendante de ftuatoncluis saisonnières.

Afin de penrrde en cmptoe ces vaitianros d'activité, la mtoodaliun du tepms de taavril en fnotoicn du ryhmte et de la cghare de tvaairl des esteriperns au cruos de l'année est une réelle nécessité.

3.1.1bis Définition

Les erspneretis rvalneet de la cevntooinn cvilctolee penuvet mleodur le tepms de travail, dnas les ciidtnnoos définies dnas le cdoe du travail, aifn que, par le jeu d'une comaoetnspin arithmétique, les hreus effectuées au-delà de la durée ceovtlcile du taairvl de l'établissement seniot compensées par des hueers effectuées en-deça de ctete durée, puor antaut que la durée n'excède pas sur l'année en moneyne 35 hueers de tvaairl eecitfff par saemnie et en tuot état de cause, au mumixam 1 600 hreus au cruos de l'année.

3.1.2 Cnoiondtis de msie en ?uvre et d'application

Les dpotisinoiss ci-après pevuent être appliquées en l'état, en l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement, après aivs du comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut des délégués du personnel.

En l'absence de représentants du personnel, la msie en ?uvre de la mdoutaolin est subordonnée à l'information préalable des salariés concernés et iormiaonftn de l'inspecteur du travail.

3.1.3 Période de mootdluain

La période de miodualton du tpems de traival est fixée à 12 mios consécutifs maximum, luelsqes s'apprécient siot sur l'année civile, siot sur la période de référence svnaert à déterminer le dorit aux congés payés, siot sur tuot arute période définie après cituonltaosn du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. En l'absence de représentants du pesennorl ou syndicaux, la période de mliaudtoon est communiquée par voie d'affichage.

Toute mtifoioiadcn de la période définie diot être motivée et dennor leiu à ionrimofatn préalable.

3.1.4 Alipumtde des vioartians d'horaires

La durée efficvete haeadibdomre de taviarl puot anderttie 44 hereus snas puoovir dépasser 42 hueers sur 12 seieanms consécutives puor les scrutees non alimentaires.

Le nmbore de sameenis htuaes pedannt luqeleast la durée etefcvie de tvarail puot artetndie 44 heuers est de 12.

Des périodes de bsase activité pueevnt ctropmeor des saeneims non travaillées où l'horaire est ramené à heure.

Lorsque des vatiiarons d'horaires entraînent un dépassement de la durée légale hebdomadaire, ces hreues de dépassement ne s'imputent pas sur le cnnineotgt anenul d'heures supplémentaires ; eells ne dnonet leiu ni à mooraitajn puor hueers supplémentaires, ni à roeps compensateur.

3.1.5 Ptmrroagoin ivainctide des voiatrans heroiras

La mdtoilaoun fiat l'objet d'une pamamooritrgrn préalable idtivacine aelnulne définissant les périodes de basse et hatue activité prévues par l'entreprise, cttee poagrtoirmm est communiquée au salarié 1 mios avnat son entrée en vigueur.

La pmmtigaoroarn itnaiicvde des hoairres fiat l'objet d'une

cnooatsiultn des représentants du penseronl en début de période de modulation. Elle puot être précisée, si besoin, au trimestre, en réunion de comité d'entreprise ou, à défaut, de délégués du personnel.

En l'absence de représentants du persnenol ou syndicaux, ou à défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, la ptiomgrooamn est communiquée par voie d'affichage.

Le chef d'entreprise cmqnuuimoe au monis une fios par an au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel, ou à défaut aux salariés concernés un balin de l'application de la modulation.

3.1.6 Délai de prévenance des cngamehetns d'horaires

En cruos de période, les salariés snot informés des cgenhtmanes d'horaires non prévus par la pmgiraarotmon indicative, en rtpeecanst un délai de prévenance, luer pamteentrt de pnedre lures dsaiitsnopios en conséquence ; ce délai de prévenance est d'au minos 7 juroos ouvrés.

En cas de maioiictfodn d'horaire, dnas le cdare d'une samneie précédemment fixée cmome non travaillée où l'horaire est ramené à heure, le délai de prévenance est porté à 15 jours.

3.1.7 Reoucrs au chômage prtaiel

En corus de modulation, le reuocrs au chômage piaretl est pbolsise lqrusoe le celinreadr de patgomramorin ne puot être respecté.

L'entreprise ou l'établissement s'engage à societillr de l'administration, l'indemnisation au tirtre du chômage partiel, après cutsailntoon des représentants du pesnonerl s'il en existe.

3.1.8 Décompte et pneamit des hreues supplémentaires

Constituent des hueers supplémentaires dnas le cdrae des dsniiositops du présent alirtce les hreues effectuées au-delà de la durée maimxlae haaimrbeddoe fixée à l'article 2.1.4 du présent accord ou par l'accord d'entreprise, aisni que, à l'exclusion de ces dernières, les hueers effectuées au-delà de 1 600 hreues dnas l'année.

Ces hueers ouvrorint dorit à une moiitoaran de saarile ou à un rpeos ceuompsatendr de realepmmncet dnas les cnodinoits fixées aux aciterls L. 3121-20, L. 3121-22 et L. 3121-23 asni qu'aux aretlis L. 3121-24 et L. 3121-25 du cdoe du triaval et à l'article 1.8 du présent accord.

3.1.9 Conséquence sur la rémunération : lsisage de la rémunération

La rémunération, versée cahuqe mios aux salariés concernés par la mdluaotion des horaires, est lissée aifn de luer aeussrr une rémunération indépendante de l'horaire réel.

En cas de période non travaillée, mias dnnaont leiu à iinntieosmdan par l'employeur, cttee itmaoiennidsn est calculée sur la bsae de la rémunération lissée ; la même règle est appliquée puor le cclual de l'indemnité de lcmeinceient et puor le clual de l'indemnité de départ en rteairte et congés payés suos réserve de la règle du 1/10.

Lorsqu'un salarié n'a pas alpocmi la totalité de sa période de mioalutodn (départ en cruos de période), sa rémunération diot être régularisée sur la bsae de son tpems réel de travail. Si le décompte fiat apparaître un trop-versé, celui-ci est compensé sur les saerials dus lros de la dernière échéance de paie.

Un reppal de selriaas est effectué dnas le cas contraire. Toutefois, si ce départ est à l'initiative de l'employeur et en l'absence de fatue gavre ou lrudoe du salarié, la rémunération lissée du salarié est maintenue.

Lorsqu'elles snot comptabilisables, les rtuenees puor aebnsce s'effectuent par journée ou demi-journée.

3.1.10 Cingnnteot aunenl d'heures supplémentaires

Le cigteonnnt coteenoinvnnl est fixé conformément à l'article 2.1

naevou pou les seucters alimentaires.

Pour les sereucts non alimentaires, c'est le cgintenont fixé par les teetxs légaux et réglementaires qui s'applique.

3.1.11 Salariés tuertliis d'un CDD ou d'un crtonat de tiavral tpmearoire

Le rcroues à ctete catégorie de salariés est pisslobe peandt la période de modulation. Ils prnuoort être intégrés aux donpostiis retilaivs à la modulation. En cas de régularisation du fiat d'un nbrmoe d'heures effectuées supérieures au nbomre d'heures payées du fiat de la muilooatdn et du lgsiaie de la rémunération, cttee régularisation se frea au tuax légal.

3.2 Hiareors décalés-Travail par roulement-Travail par clcye

L'organisation du tavaril diot pptererme un fientoonemnct des établissements répondant au miuex aux bineoss des consommateurs, anisi qu'aux aaniipsrots des salariés. Si le svecrie à la clientèle exgie des heeurs d'ouverture qui excèdent la durée légale du travail, le travial prroua être organisé par hriaeos décalés ou par roulement.

La durée du taarvil puet être organisée sur une période au mamxium de 12 semaines, l'organisation du tpmes de taarvil dnas le ccyle se répétant à l'identique etnre cuhqaie cycle.

Les heuers supplémentaires sont, conformément aux artelcis L. 3122-2, L. 3122-3 et L. 3122-5 du cdoe du travail, mesurées et payées à la fin de chquae cclcye de travail.

Le cylce de tiaarvl puet être mis en pcale après itfoaionrnm du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du pneronesl ou en luer ancbase après irimtfanon des salariés.

3.3 Cvtniooenns de frafiot aelunelns

3.3.1 Cevnotnoin de foifat anlenule en hreeus

A Salariés concernés

Salariés itinérants non creads dnnot la durée du tpmes de tarival ne puet être prédéterminée et qui dopesnsit d'une réelle atmuooinne dnas l'organisation de luer eoplmi du tpmes pou l'exercice des responsabilités qui lreus snot confiées. Un anaenvt au crantot de tiaavrl fsreoliarma le dispositif.

B Modalités

Le fiarfot anuenl en herues est fixé à :

-1 750 hruées pou les scereuts aeieimlatrns ;

-1 730 huères pou les steercus non-alimentaires en atapclpioin des dioioissnpts légales et réglementaires cronnneat le cngntioent d'heures supplémentaires, ou exceptionnellement, d'un nbomre supérieur autorisé par l'inspecteur du travail.

La rémunération fafitaorrie cnnevoue diot être au mins égale au sialare mnuiimm cvineteoonnl alpbplcaie au salarié, majoré des hruées supplémentaires cmopseirs dnas l'horaire de taarvl pou lqueel le fforiat a été convenu.

En cas de mfoocdiaitin de l'horaire de tiraavrl pou lqueel le friaoft a été cnovneu du fiat de l'employeur, celui-ci diot être adapté au nvuoel horiare aqeul le salarié se turvoe soumis.

Toute midoafitiicon du fairfot fiat l'objet d'un avenant.

3.3.2 Citvnooen de froafit alnneule en jruos

A Salariés concernés

Salariés cardes dnnot la durée du trvaail ne puet être prédéterminée du fiat de la nuarte de lrues fonctions, des responsabilités qu'ils enxrecet et du degré d'autonomie dnnot ils dspioset dnas l'organisation de luer emlopi du temps. Ce snot les cerads dnnot le rthmye de taarvl ne puet pas épouser, en risoan de la mssoiin générale qui luer est confiée, cueli de l'horaire clctoief applbalcie dnas le siercve qu'ils dirigent ou aqluxes ils snot affectés.

Un avnaent au cnratot de taviarl flasmrieroa le dispositif.

B Modalités

Ces caders bénéficient d'une réduction etcfeivfe du tepms de tiaavrl sleon les modalités spécifiques prévues par le présent article.

Leur tpmes de taraivl fiat l'objet d'un décompte aeunnl en juors ou demi-journées de tirvaal effectif.

Le nrbmoe de jrous travaillés pou ces ceadr est fixé à 214 juro par an.

Ils bénéficient d'une rémunération faifartorie en ctretnoipare de l'exercice de luer mission.

Une ntoe d'information manettt en ?uvre une contoniven de faofrit en jorus diot également préciser les modalités de décompte des journées et demi-journées travaillées, les coionitdns de contrôle de son application, ansii que les modalités de sivui de l'organisation du tvaairl des salariés concernés et de l'amplitude de lerus journées d'activité.

Les journées de ropes libérées par la réduction du tpmes de tvriaal pneuvet être pisers isolément ou regroupées dnas les cotnioidns sativeuns :

-pour la moitié sur posotiiporn du salarié ;

-pour l'autre moitié restante, à l'initiative du cehf d'entreprise.

Le tpmes de taivral puet être réparti sur ctairaes ou sur tuos les juors oblavures de la semaine.

Le juor de rpeos hdbdriaemoae est le dimanche, suaf dérogations dnas les condtinios fixées par les dnpsiiotosios législatives ou conventionnelles.

Le ctrnoat de taviarl puet prévoir des périodes de présence nécessaire au bon fnneeionctmont de l'entreprise.

Le salarié diot bénéficier d'un tpmes de reops qiedoitun d'au mnois 11 heeurs suaf dérogations dnas les citnnoidos fixées par les dnitoisosips législatives ou conventionnelles.

Le salarié diot également bénéficier d'un tpmes de reops hmeadaidorbe de 24 heures, aqeul s'ajoute le reops qioideutn de 11 heures, suaf dérogations dnas les cniioondts fixées par les diosntpisois législatives ou conventionnelles.

Le farifot en jrous s'accompagne d'un contrôle du nomrbe de jruos travaillés. L'employeur est tneu d'établir un docmneut de contrôle finaast apparaître le nmbroe et la dtae des journées travaillées, anisi que la quocitaiflain des jorus de roeps au tirte de la réduction du tpmes de travail. Ce dcuoment puet être tneu par le salarié suos la responsabilité de l'employeur.

En ortue le salarié aynat cconlu une cvonneoitrn de forfait défini en jruos bénéficie, cahque année, d'un ertenietn aevc son supérieur hiérarchique au cours duuquel soenrt évoquées l'organisation et la cgarhe de taarvl de l'intéressé ainsi que l'amplitude de ses journées d'activité.

3.4 Ctmpoe épargne-temps

3.4.1 Ojbet

Les dsiposnotiis qui suvenit ont pou ojebt de fsoeivarr la msie en pacle d'un cptome épargne tepms (CET) qui est facultatif, dnas les ctioondnis du cdoe du travail, clea pou prmrettee aux bénéficiaires qui le désirent d'accumuler des dtiros à congé rémunéré.

Les etrepseirns et les établissements peuvent, par acrocd d'entreprise, déroger aux modalités définies ci-après. A défaut d'accord d'entreprise, le cttenou du présent acocrd puet être mis en pclae par décision de l'employeur après cuottanoslin du comité d'entreprise ou des délégués du prseneonl et, en luer absence, après itinoforman des salariés.

3.4.2 Oturuvree du ctompe

Dans le cadre du compte épargne temps mis en place par l'employeur, peuvent ouvrir un compte épargne temps les salariés ayant au moins 1 année d'ancienneté ininterrompue.

Les salariés intéressés doivent formuler une demande écrite d'ouverture du compte.

3.4.3-Tenue du compte

Le compte est tenu par l'employeur qui doit numériquement chaque année au salarié ou à sa demande l'état de son compte en faisant apparaître décennuellement la part d'abondement que l'employeur aura, le cas échéant, décidé d'affecter au fond.

3.4.4 Affectation du compte épargne-temps

Le compte peut être alimenté par les éléments suivants :

- le report de la cinquième semaine ;

- le report du congé par périodes légales dans la limite de 10 jours ouvrables par an(1) ;

- le report des jours de congés supplémentaires remplaçant le report prévu par le présent accord, visé par les articles L. 3121-24 et L. 3121-25 du code du travail ;

- tout ou partie de l'intéressement des salariés dans les conditions fixées par le code du travail ;

- les primes prévues par convention collective, hors salaire, telles qu'en sont la nature et la périodicité ;

- le report d'une partie des jours de repos acquis annuellement selon les dispositions de l'article 2.2, étant précisé que pour bénéficier des aides prévues par l'article 3 de la loi du 13 juin 1998, le nombre maximum de jours de repos pouvant être affecté au CET est limité à la moitié de ceux acquis en application de l'article 2.2 précité ;

- le report de la moitié des jours RTT acquis au titre de l'article 2.3.

Lors de la constitution du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel, l'employeur précise l'éventuel abandon de l'ouverture de compte, et, le cas échéant, ceux des éléments ci-dessus qu'il entend exclure de l'alimentation du compte.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, l'employeur informe les salariés de l'éventuel abandon de l'ouverture de compte, et, le cas échéant, ceux des éléments ci-dessus qu'il entend exclure de l'alimentation du compte.

Le salarié indique par écrit à l'employeur, une fois par an, les éléments susceptibles d'alimenter le compte qu'il entend y affecter et leur quantum.

3.4.5 Utilisation du compte épargne temps

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

- congé pour création d'entreprise ;

- congé sabbatique ;

- congé pour formation ;

- congé sabbatique ;

- congé pour congés personnels.

Les modalités de prise du congé sabbatique, congé pour création d'entreprise, congé pour congés définies par la loi.

Les autres congés doivent être demandés trois mois avant la date prévue pour le départ en congé. L'employeur se réserve le droit de reporter le départ effectif en congé pour congés personnels dans la limite de 3 mois, si l'absence du salarié a des conséquences préjudiciables sur le bon fonctionnement du

service.

En tout état de cause, ces congés doivent avoir une durée minimale de 2 mois. Ce congé doit être pris avant l'expiration d'une période de 5 ans à compter de la date à laquelle le salarié a accumulé un nombre de jours égal à 2 mois minimum.

3.4.6 Attribution des éléments affectés au compte

Le compte est exprimé en jours de repos, tout élément affecté au compte est converti en heures de repos indemnisées sur la base du salaire horaire en vigueur à la date de son affectation.

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

3.4.7 Attribution du congé

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

L'indemnité est versée aux mêmes échéances que les salaires dans l'entreprise.

Les cotisations sociales patronales, prélevées sur le compte, sont acquittées par l'employeur lors du règlement de l'indemnité.

3.4.8 Prise du congé

Sauf lorsque le congé indemnisé au titre du compte épargne-temps précède une période d'activité, le salarié retrouve, à l'issue de son congé :

- son précédent emploi si le congé a été inférieur à 3 mois

- son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente si le congé a été supérieur à 3 mois.

3.4.9 Cotisations et cotisations du compte

Si le cotisant de travail est rompu avant l'utilisation du compte, le salarié perçoit une indemnité compensatoire aux droits acquis après déduction des cotisations salariales.

La valeur du compte peut toutefois être transférée de l'ancien au nouveau employeur par accord écrit des trois parties. Après le transfert, la cotisation du compte s'effectuera conformément aux règles prévues par l'accord collectif applicable dans la nouvelle entreprise.

En l'absence de rupture du contrat de travail, et sous réserve de prévenir l'employeur six mois au moins à l'avance, le salarié peut rompre par écrit à l'utilisation de son compte.

Il lui est alors versé une indemnité compensatoire aux heures de repos capitalisées au taux alors applicable de rémunération après déduction des cotisations salariales.

Les sommes affectées au compte épargne-temps suivent le même régime fiscal que le salaire lors de leur perception par le salarié.

3.5 Réduction du temps de travail sous forme de repos

3.5.1 Période

Les entreprises ou établissements peuvent également organiser la réduction du temps de travail, pour tout ou partie, sous forme de jours de repos, soit dans le cadre d'un accord d'entreprise, soit, à défaut, d'accord solennel les modalités ci-après.

3.5.2 Modalités de mise en œuvre

La réduction du temps de travail accordée sous forme de roeps doit être préalablement convertie en demi-journée ou journée entière de repos, en fonction de l'horaire quotidien du salarié.

Ces journées de repos, ainsi capitalisées, doivent être prises au plus tard avant le terme de l'année de référence et selon un calendrier arrêté en début de période annuelle, susceptible de modification.

Par année de référence, à défaut de précision, il est entendu la période de 12 mois qui s'écoule à compter de la date d'entrée en vigueur de la réduction du temps de travail dans l'entreprise.

Les modalités prévues au paragraphe 3.1.9 ci-dessus relatives au versement de la rémunération sont applicables en l'état au cas d'application du présent article.

Ces journées de repos peuvent être prises isolément ou regroupées dans les conditions suivantes :

Pour la moitié des jours capitalisés, la ou les dates sont arrêtées par l'employeur.

Pour l'autre moitié des jours, la ou les dates sont proposées par le salarié.

En cas de modification des dates fixées pour la prise des jours de repos, ce changement doit être notifié au salarié dans un délai de 7 jours calendaires au moins avant la date à laquelle cette modification doit intervenir.

4. Repes

4.1 Repes quotidiens

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

Par dérogation et, à titre exceptionnel, ce repos pourra être réduit à une durée minimale de 9 heures consécutives en cas de surcroît d'activité dans la limite de 10 fins par an. Dans ce cas, chaque heure comprise entre 9 et 11 heures sera compensée par un repos d'une durée équivalente.

4.2 Repos hebdomadaires (2)

Dans le secteur non alimentaire, le repos hebdomadaire est de 48 heures consécutives incluant obligatoirement le dimanche. Toutefois et exceptionnellement, ce repos peut être de 48 heures non consécutives incluant le dimanche, pour le personnel alloué à la clientèle (salles d'exposition, ventes à l'emporté...) ou assurant le service de dépannage. Ce repos peut être également de 48 heures non consécutives incluant le dimanche à l'occasion des interventions dans la limite de deux par an.

Dans le secteur alimentaire, le repos hebdomadaire est de 1 jour et demi soit 36 heures consécutives, dimanche inclus, plus 1 demi-journée dans la semaine ou 1 journée entière toutes les 2 semaines.

5. Horaires individualisés

Les horaires pourront, sur demande express des salariés, être individualisés conformément à la loi. Dans ce cadre, le travail d'heures d'une semaine à une autre ne donne pas lieu à majoration pour heures supplémentaires.

Il en sera de même pour les aménagements d'horaires effectués à la demande générale du personnel d'un établissement, service ou partie de service, pratiqués par un établissement par l'intermédiaire des réductions d'horaires sur une fin de semaine.

6. Travail à temps partiel

Le recours au travail partiel sur des emplois permanents ou temporaires, constitue l'un des modes d'aménagement du temps de travail dans un cadre hebdomadaire, mensuel ou annuel, permettant aux établissements de répondre à des besoins spécifiques pour certaines équipes ou en matière d'organisation et aux salariés de choisir vie professionnelle et vie personnelle.

6.1 Définition

Sont considérés à temps partiel les salariés dont la durée du travail hebdomadaire, mensuelle ou annuelle est inférieure à la durée légale ou à la durée fixée conventionnellement lorsque cette durée est inférieure à la durée légale du travail.

6.2 Caractéristiques de travail

Le contrat de travail à temps partiel doit être impérativement écrit. Il doit préciser tous les éléments obligatoires légaux prévus. Il définit les éventuelles modalités de répartition des horaires.

6.3 Heures complémentaires

Dans le cadre de travail, l'employeur peut prévoir la possibilité de recourir à des heures complémentaires et en fixe le nombre maximum. Les heures complémentaires sont limitées au tiers de la durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle, prévue au contrat de travail.

Toute heure complémentaire effectuée au-delà de 1/10 de la durée du travail fixée au contrat donne lieu à une majoration de 25 %.

Ces heures complémentaires ne doivent pas avoir pour effet de porter les heures de travail du salarié à une durée supérieure ou égale à celle de la durée légale ou de la durée fixée conventionnellement.

D'autre part si, pendant une période de 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines sur une période de 15 semaines, l'horaire moyennement réellement effectué par un salarié à temps partiel est dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel ou annuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat de travail, celui-ci est modifié. Sous réserve d'un délai de 7 jours et sauf opposition du salarié, la différence entre l'horaire contractuel et l'horaire moyennement réellement effectué sera ajoutée à l'horaire antérieur.

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

6.4 Interventions dans la journée de travail

Dans la mesure du possible, les horaires des salariés à temps partiel sont aménagés de manière à limiter les coupures d'activité au cours de leur journée de travail. Néanmoins, certains emplois à temps partiel de nature scientifique ou médicale répondent à des besoins de service dont le rythme n'est pas également réparti dans la journée. Dans ces cas, les interruptions (par exemple télévente et téléprospection, mise en place, réparation ou entretien...) doivent pouvoir être exercées au cours de périodes déterminées par les besoins ou les moments de disponibilité de la clientèle.

Notamment, lorsqu'il est fait appel à des emplois à temps partiel pour assurer des missions devant être exécutées à la fin de la journée et en fin de journée, une durée minimale de travail de 3 heures travaillées consécutives par jour est garantie, sauf accord exprès de l'intéressé. En contrepartie, le salarié bénéficie d'une majoration de 5 % du salaire minimum conventionnel brut.

Pour les salariés employés à temps partiel, la journée de travail ne peut excéder 4 heures. Si l'interruption d'activité excède 2 heures, le salarié concerné bénéficie d'une majoration de 5 % du salaire minimum conventionnel brut.

6.5 Garanties accordées aux salariés à temps partiel

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

Les établissements privilégient en priorité les postes à temps partiel, nouvellement créés ou libérés, aux salariés présents.

Les salariés affectés à titre permanent à un emploi à temps partiel, souhaitent passer un emploi à temps complet,

bénéficiaire d'une priorité pour l'attribution de tout emploi à temps plein créé ou se libérant dans les conditions de l'article L. 3123-8 du code du travail.

Afin de faciliter l'expression de ce droit, l'employeur peut être tenu à la connaissance des personnes les postes libérés ou créés par voie d'affichage sur les panneaux réservés à la consultation du personnel. L'affichage sera daté.

Tout salarié intéressé et respectant les conditions de l'emploi libéré ou créé dispose d'un délai de 1 mois à compter de la date d'affichage de la notice d'information prévue ci-dessus pour faire valoir sa candidature. La demande doit être adressée à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception, ce dernier devant répondre dans le délai de 1 mois. En cas de refus, la réponse devra mentionner les motifs objectifs qui conduisent à ne pas donner suite à la demande.

(1) Point étendu à l'exclusion des femmes : « le report du congé parental légal dans la limite de 10 jours ouvrables par an », comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 3152-2 du code du travail (arrêté du 11 octobre 2013, art. 1^{er}).

(2) Point étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 3132-2 et L. 3131-1 du code du travail (arrêté du 11 octobre 2013, art. 1^{er}).

Article 45 - Jours fériés

En vigueur étendu en date du 27 sept. 1984

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

Lorsqu'il y a un congé de travail en remplacement d'un jour férié, le personnel recevra, soit une rémunération complémentaire égale à 100 % de son salaire, soit 1 jour de congé supplémentaire payé. Cette règle ne s'applique pas aux salariés travaillant à l'heure les jours fériés qui bénéficient, dans ce cas, d'une majoration de salaire égale à 10% de leur taux horaire.

Article 46 - Travail du dimanche 1

En vigueur étendu en date du 27 sept. 1984

Tout salarié travaillant habituellement le dimanche bénéficie d'une majoration de salaire égale à 10 % de son taux horaire.

Pour les autres salariés, le travail exceptionnel du dimanche, et dans la limite de 3 par an, donne lieu à une majoration de salaire de 100 % s'ajoutant, le cas échéant, à la majoration au titre des heures supplémentaires. En outre, 1 journée de repos, de durée équivalente, sera donnée, soit par roulement, si possible dans la quinzaine qui suit.

Le travail du dimanche est interdit pour les jeunes de moins de 18 ans.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des articles L. 221-5 et suivants du code du travail (arrêté du 4 février 1985, art. 1^{er}).

Article 47 - Travail de nuit

En vigueur étendu en date du 27 sept. 1984

1. Le travail de nuit est autorisé dans les conditions légales.

2. Tout salarié travaillant habituellement de nuit ou par équipe bénéficie d'une prime indépendante du salaire égale à 10 % de son taux horaire pour chaque heure de travail située entre 22 heures et 6 heures. Les avantages déjà acquis à ce titre sont maintenus sur cette prime.

3. Tout salarié sédentaire (à l'exclusion du personnel de roulage) travaillant habituellement de nuit bénéficie d'une prime indépendante du salaire égale à 25 % de son taux horaire pour chaque heure de travail située entre 22 heures et 6 heures.

4. Outre les modalités prévues ci-dessus, tout salarié effectuant au moins 4 heures de travail entre 22 heures et 6 heures bénéficie de la faculté d'un casse-croûte ou, à défaut, d'une indemnité d'un montant égal à 1 fois 1/2 le taux horaire mensuel garanti.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux salariés et volontaires de nuit.

Titre VII : Absences et congés

Article 48 - Absences pour maladie ou accident

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2012

Les absences résultant d'une maladie ou d'un accident doivent être justifiées par l'intéressé dans les 2 jours, sauf cas de force majeure. Cette justification a à être renouvelée dans les mêmes délais et conditions si le médecin décide d'une prolongation d'absence.

1. Période de protection.

En matière de protection, le cas des absences résultant des accidents de travail et des maladies professionnelles est réglé par les dispositions légales. Pour les autres, ainsi que pour les cas de force majeure par la sécurité sociale, les absences ne donnent pas lieu à l'attribution d'un salaire si elles ne se prolongent pas au-delà d'une durée de :

- 3 mois pour le personnel ayant entre 1 an et 3 ans d'ancienneté ;

- 6 mois pour le personnel ayant plus de 3 ans d'ancienneté.

Le travail de remplacement est imputé à l'intéressé pendant les périodes ci-dessus, sous réserve qu'aucune incapacité ne l'empêche de le reprendre à son retour.

Si l'absence se prolonge, suivant les cas, au-delà du 80^e ou 170^e jour, l'employeur peut mettre l'intéressé en demeure, par lettre recommandée, de reprendre son travail dans les 10 jours francs suivant l'envoi de la lettre. Dans le cas où l'intéressé n'a pas repris son travail dans ce délai et si les absences dépassant les délais ci-dessus entraînent des poursuites dans le fonctionnement de l'entreprise et imputent le personnel effectif définitif de l'intéressé, l'employeur aura, à l'expiration des délais, la faculté de procéder au licenciement du salarié ou accidenté et le salarié devra verser à l'employeur l'indemnité de licenciement dans les conditions fixées par la convention.

Dans le cas où un salarié est admis à être absent pour cause de maladie ou d'accident 2 ou plusieurs fois au cours d'une période de 12 mois consécutifs, la faculté prévue au paragraphe ci-dessus est limitée, en tout état de cause, à une durée totale d'absence autorisée aux conditions fixées ci-dessus.

Le salarié malade ou accidenté devra, en temps utile, notifier à l'employeur son intention de reprendre son travail. Celui-ci ne pourra révoquer qu'après la visite médicale de reprise et, éventuellement, à l'expiration du délai-congé que l'employeur a à donner au remplaçant provisoire.

Article 49 - Priorité de réembauchage

En vigueur étendu en date du 27 sept. 1984

Dans le cas où une incapacité médicalement constatée aurait empêché le mdlaae ou l'accidenté de rrdrepee son trviaal dnas les délais de gnariate prévus ci-dessus, il bénéficierait, penandt une durée de 6 mios à cpmotr de la fin de son indisponibilité, d'un diort de préférence puor ocuecpr dnas l'établissement un artue elpmoi à la meurse de ses capacités, si une vacnace se produisait.

Pour bénéficier de ce droit de préférence, l'intéressé devra nfieitor à l'entreprise, dnas les 15 juros suvniat l'expiration de son indisponibilité, son iteonntit de s'en prévaloir.

Article 50 - Absences fortuites

En vigueur étendu en date du 27 sept. 1984

L'intéressé est tneu de fiare connaître à l'entreprise la durée prbloabe et le motif de son absence.

Toute abcnssee dvrea être justifiée dnas les 48 heures, suaf cas de fcroe majeure. Dnas la musere du possible, les intéressés dnvoert prévenir par tuot myoen adéquat dnas les mrleiuels délais de façon à ne pas cmetrptoomre l'organisation du travail.

Article 51 - Congés payés

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2012

Le penensrol bénéficiera des congés payés conformément à la loi.

Le tlvuiaearlr qui, au cruos de l'année de référence, jiiitufse aovir été employé cehz le même epmueylor pandnet un tmeps équivalent à un miunmim de 10 jurois de traiavl efietcff a dorit à un congé dnot la durée est déterminée à raoinis de 2 jurois et dmei ovubrealis par mios de travail.(1)

S'ajoutent aux congés ci-dessus définis les jurois de congés eclexniontps ou supplémentaires icnsrits à l'article 52, à l'exclusion de tuos autres, qu'ils pnnirveeont d'habitudes ou de cnotnnoeivs particulières et suaf doinsinsptois qui pounrrot être examinées et discutées à l'intérieur des entreprises.

L'application des dosoiinptsis ci-dessus ne puet en acun cas entraîner une réduction de la durée réelle des congés dnot bénéficierait le salarié avant luer msie en application.

Lorsque les cdninotois d'exploitation des esrieteprns le permettront, il srea fiat dorit à la dadnmee d'un salarié de predne en temps de congés supplémentaires l'équivalent de pmires ou gratifications. Une tllee meruse srea lareemngt facilitée puor le peesonrl en fin de carrière.

(1) Pragaprahe de l'article 51 exlcu de l'extension comme étant crtnaorie aux ditospiinoss de l'article L. 3141-3 du cdoe du tairval (arrêté du 11 ootcrbe 2013, art. 1^{er}).

Article 52 - Congés exceptionnels

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2012

Pour tuot salarié, et snas cndoitoin d'ancienneté :

- margaie du salarié : 4 jorus ;
- maiarge d'un efnnat : 2 jurois ;

- Décès du conjoint, du pacsé, du cbuoienn nortioie ou d'un eafnnt : 3 jurois ;

- décès du père ou de la mère : 2 jorus ;

- décès de beaux-parents : 2 jurois ;

- décès d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur ou d'un grand-parent : 1 juor ;

- couniommn snoneelle d'un efnant du salarié : 1 juor ;

- Appel de préparation à la défense nataoline : 1 juor ;

- déménagement (pour cmneagneht de domicile) : 1 juor ;

- naissance, apdotion d'un enfant : 3 jurois.

Ces jurois d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération.

Des jurois supplémentaires non payés de congés puor événements fuaimliax ponrout être accordés dnas les cas sérieux, suos réserve des nécessités de l'organisation du travail.

Article 53 - Maladie

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2012

Le salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise et dnot le crtnoat se turvoe ssdnepuu par siute de maiadle ou d'accident dûment justifié par un ccaifterit médical, et contre-visite s'il y a lieu, trcuehoa une indemnité déterminée dnas les cnditioons svatuieis :

1. Lros de cauqhe arrêt de travail, les délais d'indemnisation cmrncnoeomet à ciorur :

- à ceopmtr du 1er juor d'absence, si celle-ci est consécutive à un accniedt de tavaril ou à une miaadle pnensoeerflloise (à l'exclusion des anicedtcs de trajet) ;

- à cmeptor du 1er juor d'hospitalisation réelle ou à dmicioile ;

- à ctmoper du 8e juor d'absence dnas tuos les auerts cas.

Pour le ccual des indemnités deus au trtie d'une période de paie, il srea tneu ctpmoe des indemnités déjà perçues par l'intéressé daurt les 12 mios antérieurs, de tlele sotre que, si prisluues abecsens puor mdlaae ou aecnidct ont été indemnisées au cours de ces duoze mois, la durée ttolae d'indemnisation ne dépasse pas clele aabicplle en vetru des alinéas suivants.

2. Le manontt de l'indemnité est calculé comme siut :

A ptair de 1 an d'ancienneté :

- paenndt 30 jurois, 90 % de la rémunération bture que le salarié aaiurt gagnée s'il aavt continué à trelaivar ;

- pnendat les 30 jurois suivants, les 2/3 de ctete même rémunération.

Ces tmeps d'indemnisation srnoet augmentés de 10 jurois par période entière de 5 ans d'ancienneté en sus du mnimum de 1 année snas que cahcun d'eux pssuie dépasser 90 jurois.

En outre, ils snerot augmentés de 10 jorus en cas d'absence consécutive à un aicdecnt du tiraavl ou à une mliade posolnenrsfelie (à l'exclusion des aniedccts de trajet) dnas la même liimte de 90 jurois.

3. Ttuos les gtraeanis mentionnées au présent actrile s'entendent déduction fatie des ainloctals que l'intéressé perçoit de la sécurité salioce et des régimes complémentaires de prévoyance, mias en ne retenant, dnas ce denirer cas, que la prat des pintretsaos résultant des veetmrenns de l'employeur. Lsurque les indemnités de la sécurité sciolae snot réduites du fait, par exemple, de l'hospitalisation ou d'une scotnian de la csaise

puor non-respect de son règlement intérieur, elles sont réputées être servies intégralement. En tout état de cause, un salarié ne pourra percevoir, après application des garanties mentionnées ci-dessus, une indemnité si ce n'est qu'après avoir constaté que le salarié qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler pendant la période de suspension de son contrat.

4. La rémunération à prendre en considération est celle qui aurait été due au salarié à l'heure pratiquée, pendant l'absence de l'intéressé, dans l'établissement ou l'établissement d'origine. Toutefois, si par suite de l'absence de l'intéressé, l'horaire du personnel est ramené au travail d'origine être augmenté, cette augmentation ne sera pas prise en considération pour la fixation de la rémunération.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnité s'apprécie au premier jour de l'absence.

Article 54 - Maternité

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2012

Le congé de maternité est déterminé et pris selon les modalités prévues par la loi (1).

1. Période précédant le congé de maternité.

À partir du 5^e mois de grossesse, toute salariée est autorisée à partir le matin 1/4 d'heure après et à partir le soir 1/4 d'heure avant le reste du personnel, sans perte de salaire. Toutefois, il peut être convenu entre la salariée intéressée et son employeur d'un aménagement différent de cette demi-heure rémunérée.

Le temps passé par la femme enceinte aux cotisations pré-natales obligatoires auxquelles elle ne peut se soustraire en dehors des heures de travail est payé au taux du salaire effectif.

Les femmes enceintes au forfait annuel en jours s'organiseront pour bénéficier d'une mesure équivalente dans le cadre de l'organisation de leur travail.

2. Règles concernant le paiement.

Déduction faite des cotisations versées par la sécurité sociale et par toutes les caisses de prévoyance auxquelles participe l'entreprise, les intéressées ayant au moins 1 an de travail continu dans l'entreprise reçoivent le complément à 100 % de leur salaire plafonné pendant la durée du congé de maternité.

Si, à la fin du congé de maternité, l'intéressée n'est pas entièrement rétablie, elle est bénéficiaire des dispositions de l'article 53.

3. Cas échéant définitif d'emploi.

En cas de manquement de l'employeur définitif d'emploi, justifié selon certificat médical, par les suites graves et immédiates de la grossesse ou de l'accouchement, l'entreprise s'efforcera, dans la mesure du possible, de placer l'intéressée dans un autre emploi en rapport avec ses attributions du moment.

Si ce manquement d'emploi comporte un déclassement et dans les limites ci-dessus fixées, l'intéressée, sous condition de sa présence continue dans l'entreprise supérieure à 1 an au moment du changement, bénéficiera du maintien de son salaire antérieur pendant 1 mois.

(1) *Article L. 122-26 du code du travail.*

Article 55 - Garde d'un enfant malade

En vigueur étendu en date du 27 sept. 1984

Dans le cas où la présence de l'un des parents est indispensable au chevet de son enfant malade et où il n'a pu trouver les moyens d'en faire assumer la garde, son absence est considérée comme

justifiée, sous réserve de la production d'un certificat médical.

En outre, il est autorisé à demander à cette occasion des congés payés sur les trois années au titre de son ancienneté annuelle, même hors de la période normale d'utilisation de ces droits.

Article 56 - Travail au froid des femmes enceintes

En vigueur étendu en date du 27 sept. 1984

Les employeurs s'interdisent de faire travailler les femmes en état de grossesse déclarée dans les établissements où la température moyenne est égale ou inférieure à 0°C.

Lorsque l'état de grossesse de l'employée ne permet pas son maintien au poste de travail pour lequel elle a été embauchée, l'employeur lui assurera un remplacement temporaire dans l'entreprise, à température positive. Seul que soit l'emploi confié pour la durée de la grossesse, l'employée conservera sa situation et sa rémunération.

L'article 36 des clauses générales ne sera pas applicable.

Titre VIII : Hygiène et sécurité

Article 57 - Dispositions réglementaires

En vigueur étendu en date du 16 juin 2020

Les entreprises ont pour objet de protéger la volonté de tout salarié de travailler pour préserver la santé des salariés occupés dans les différents établissements. Elles se tiennent en étroites relations avec l'étude et la mise en application de toutes les dispositions propres à assurer la sécurité des travailleurs, améliorer leurs conditions d'hygiène du travail et promouvoir le climat de prévention.

Les employeurs sont tenus d'appliquer les dispositions légales et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail, notamment en ce qui concerne les moyens et les équipements des comités d'hygiène et économiques en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

Article 57 -

En vigueur étendu en date du 16 juin 2020

Les entreprises ont pour objet de protéger la volonté de tout salarié de travailler pour préserver la santé des salariés occupés dans les différents établissements. Elles se tiennent en étroites relations avec l'étude et la mise en application de toutes les dispositions propres à assurer la sécurité des travailleurs, améliorer leurs conditions d'hygiène du travail et promouvoir le climat de prévention.

Les employeurs sont tenus d'appliquer les dispositions légales et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail, notamment en ce qui concerne les moyens et les équipements des comités sociaux et économiques en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

Article 57 bis - Formation des membres du CHSCT

En vigueur étendu en date du 16 juin 2020

Les dispositions suivantes, établies en application de l'article L. 2315-18 du code du travail, déterminent les membres du comité social et économique bénéficiant de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

1. ? Bénéficiaires

Bénéficiaire de ces dispositions les membres de la délégation du personnel du comité social et économique, les suppléants et les représentants syndicaux au CSE, qui n'ont pas reçu de formation à ce titre, ainsi que les référents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

2. ? Nature de la formation

La formation doit bénéficier les membres précédemment cités à pour objet de développer leur aptitude à décider et à mener les risques professionnels et à assurer les conditions de travail. Cette formation qui revêt un caractère théorique et pratique, tend à être conçue qui en bénéficie aux méthodes et aux procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

Elle est dispensée à chaque intéressé selon un programme qui tient compte, entre autres, des caractéristiques de la profession et des caractères spécifiques de son entreprise.

3. ? Conditions d'exercice du droit au stage de formation

a) Durée du stage de formation.

La durée du stage de formation est d'une durée maximale de :
? 5 jours dans les entreprises d'au moins 300 salariés ;
? 3 jours dans les entreprises de moins de 300 salariés.

b) Demande de stage de formation

Le membre du comité social et économique qui entend bénéficier d'un stage de formation en fait la demande à son employeur. Cette demande précise la date à laquelle il souhaite bénéficier d'un stage, la durée de celui-ci, son prix ainsi que le nom de l'organisme qui saurait être chargé de l'assurer.

La demande de stage doit être présentée au moins 30 jours avant le début de celui-ci.

À sa date de présentation, elle est imputée par priorité sur le contingent de bénéficiaires de formation économique, sociale et syndicale fixé par arrêté ministériel, conformément à l'article R. 2315-17 du code du travail.

Dans les 2 cas, les jours peuvent être répartis entre plusieurs membres du comité social et économique. L'effectif à prendre en considération est celui qui précède la désignation des membres du comité social et économique. Toutefois, l'employeur peut reporter le stage, si l'absence du salarié est susceptible d'avoir à la date prévue des conséquences préjudiciables au service de la clientèle ou à la bonne marche de l'entreprise. Cette faculté de report ne peut être exercée qu'une fois vis-à-vis d'une même demande, et dans la limite de 6 mois.

La réponse de l'employeur doit être notifiée à l'intéressé dans un délai de 8 jours à compter de la réception de la demande.

4. ? Organismes chargés d'assurer la formation

Il pourra être fait appel pour la formation des membres du comité social et économique :
? soit à des organismes agréés sur une liste arrêtée par le ministre chargé de la formation professionnelle en application de l'article R. 2145-3 du code du travail ;
? soit à des organismes agréés par le préfet de région selon la

procédure prévue à l'article R. 2315-8 du code du travail.

5. ? Paire en charge de la rémunération des stagiaires et des frais afférents à la formation

a) La rémunération des stagiaires est imputée par l'employeur dans la limite fixée au paragraphe 3 a.

b) Dans les mêmes limites, l'employeur prend également en charge les frais afférents à la formation, comme suit :
? frais de déplacement : à concurrence du tarif de seconde classe des chemins de fer, applicable au trajet le plus direct depuis le siège de l'établissement jusqu'au lieu où est dispensée la formation ;
? frais de séjour : à concurrence du montant de l'indemnité de moisson fixée en application de l'article 9 du décret du 10 août 1966 ;
? rémunération des organismes de formation : à concurrence d'un montant qui ne peut dépasser, par jour et par stagiaire, l'équivalent de trente-six fois le montant horaire du salaire minimum de croissance.

c) Les dépenses de rémunération des organismes de formation et les frais de déplacement et de séjour exposés par les stagiaires ne s'imputent pas sur la participation au développement de la formation professionnelle continue.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, les dépenses engagées au titre de la rémunération du temps de formation des stagiaires sont déductibles dans la limite de 0,08 % du montant des salaires payés pendant l'année en cours, du montant de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue.

Article 57 bis - Formation en santé, sécurité et conditions de travail des membres du comité social et économique

En vigueur étendu en date du 16 juin 2020

Les dispositions suivantes, établies en application de l'article L. 2315-18 du code du travail, déterminent les membres du comité social et économique bénéficiant de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

1. ? Bénéficiaires

Bénéficiaire de ces dispositions les membres de la délégation du personnel du comité social et économique, les suppléants et les représentants syndicaux au CSE, qui n'ont pas reçu de formation à ce titre, ainsi que les référents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

2. ? Nature de la formation

La formation doit bénéficier les membres précédemment cités à pour objet de développer leur aptitude à décider et à mener les risques professionnels et à assurer les conditions de travail. Cette formation qui revêt un caractère théorique et pratique, tend à être conçue qui en bénéficie aux méthodes et aux procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

Elle est dispensée à chaque intéressé selon un programme qui tient compte, entre autres, des caractéristiques de la profession et des caractères spécifiques de son entreprise.

3. ? Conditions d'exercice du droit au stage de formation

a) Durée du stage de formation.

La durée du stage de formation est d'une durée maximale de :
? 5 jours dans les entreprises d'au moins 300 salariés ;
? 3 jours dans les entreprises de moins de 300 salariés.

b) Dneadme de sgate de formation

Le mmbree du comité saiocl et économique qui ennetd b n ficiair d'un stgae de famrotoin en fiat la dneadme à son employeur. Cette deamdne précise la dtae   lllauqe il stauiohe b n ficiair d'un stage, la durée de celui-ci, son pirx ainsi que le nom de l'organisme qui siaert chargé de l'assurer.

La dnaeme de sgate diot être présentée au mnois 30 juors avnat le début de celui-ci.

  sa dtae de présentation, elle est imputée par priorité sur le conenigtnt de bénéficiaires de foritamon économique, solcaie et sayldnice fixé par arrêté ministériel, conformément à l'article R. 2315-17 du cdoe du travail.

Dans les 2 cas, les jrous peuevnt être répartis entre periulsus mebrmes du comité scaiol et économique. L'effectif à prndree en considération est ceuli qui précède la désignation des merebms du comité sicoal et économique. Toutefois, l'employeur puet rtreepor le stage, si l'absence du salarié est splcbsiteue d'avoir à la dtae prévue des conséquences préjudiciables au sicrvee de la clientèle ou à la bnone mhcare de l'entreprise. Cette faculté de rrepot ne puet être exercée qu'une fios vis-à-vis d'une même demande, et dnas la lmtie de 6 mois.

La réponse de l'employeur diot être notifiée à l'intéressé dnas un délai de 8 jruos   cepmotr de la réception de la demande.

4. ? Oemagnisrs chargés d'assurer la formation

Il prorua être fiat aeapl puor la fotiorman des mebemrs du comité saoiel et économique :

? siot à des oeanrgsims fangiurt sur une lstie arrêtée par le mrsintie chargé du taviral sleon la procédure prévue   l'article R. 2145-3 du cdoe du tvaairl ;

? siot à des oergiasmsn agr es par le préfet de région seoln la procédure prévue   l'article R. 2315-8 du cdoe du travail.

5. ? Psire en carghe de la rémunération des seirgaiats et des fiars afférents à la formation

a) La rémunération des sergtaiias est mnnetuaie par l'employeur dnas la ltiime fixée au pgarhraape 3 a.

b) Dnas les mêmes limites, l'employeur pernd également en cgahre les faris afférents à la formation, cmmoie siut :

? fais de déplacement :   ccuorercnne du tiraf de seondce caslse des chienms de fer, alppbcilae au tjerat le puls dcerit diepus le siège de l'établissement jusqu'au leiu où est dispensée la fotirmaon ;

? faris de séjour :   cuorcrcnecne du mntonat de l'indemnity de missoin fixée en acliioptn de l'article 9 du décret du 10 août 1966 ;

? rémunération des oianmsgers de famtoroin :   creccurnoe d'un mntoant qui ne puet dépasser, par juor et par stagiaire, l'équivalent de trente-six fios le mntoant hrraioe du siaarle mminium de croissance.

c) Les dépenses de rémunération des onsegiarms de ftaimroon et les fiars de déplacement et de séjour exposés par les seariaigts ne s'imputent pas sur la ppaoratictiin au développement de la friotmaon pfrinseoeollsne continue.

Dans les eieernprsts de moins de 300 salariés, les dépenses engagées au ttire de la rémunération du tmeps de foroaimtn des siirteaags snot déductibles dnas la ltmie de 0,08 % du moannt des saaeirls payés pnednt l'année en cours, du matnnot de la ptcairopiatin des eourmylps au feninenmcat de la foiamtorn perlsonneinsfloe continue.

Article 57 ter - Formation des délégués du personnel

En vigueur étendu en date du 16 juin 2020

Les eoumyleprs snot incités à prdenre en considération luer biseon de fraiotmon en la matière.

Article 57 ter - Formation des membres du comité social et économique

En vigueur étendu en date du 16 juin 2020

Les eelrmpyouos snot incités à prderne en considération luer bieosn de fotaiomrn en la matière.

Article 58 - Matériel de protection

En vigueur étendu en date du 16 juin 2020

Les emupoeryls s'engagent à veelilr à la qualité et à l'efficacité du matériel de proticeotn et à reehhccrer en aocrd aevc les cinssmmioos d'hygiène et de sécurité ou les mebmres élus du comité saiocl et économique les moneys les puls appropriés puor aursrer de manière clvleiocte la sécurité des salariés.

Article 59 - Installations sanitaires

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2012

Il srea mis à la dostsoiipin du peosnerl des lvaabos aevc saovn et essuie-mains, des vsrietieas (hommes/ femmes) et des leieux d'aisance en nbrome suffisant, cpmtoe tneu de l'effectif du personnel.

Dans les sretceus cpotamnort des tuarvax particulièrement salissants, si la sitaiuton des louacx le permet, l'employeur s'efforcera de mttree à la dosoiptiin du peesnnorl des iilntnaotlsas de dhoceus appropriées.

Dans le cas de ctrncsoutoins d'entreprises nouvelles, il srea fiat atilppocain des règles du cdoe de l'urbanisme.

Article 60 - Réfectoires

En vigueur étendu en date du 27 sept. 1984

Si les lcouax le permettent, il srea mis à la dsisiooiptn du personnel, puor qu'il pssiue y pnrrde ses repas, un réfectoire clair, aéré et chauffé, mnui d'appareils prtmtteenat de réchauffer les aneltmis et de poirruide l'eau cduhae nécessaire au nayotegte de la vaisselle.

Cette dpoisotsin n'est oioriglbate que dnas les établissements où le nmobre des salariés d siring perrdne hlneebmilateut luers raeps sur les luiex de tarvial est au monis égal à 25.

Titre IX : Dispositions particulières relatives à l'emploi

A. - Femmes et jeunes travailleurs

Article 61 - égalité de traitement

En vigueur étendu en date du 27 sept. 1984

Conformément à la loi, l'égalité de tmratneiet est grinaate   tuos les salariés, snas coitnoinds d'âge, de sxee ou de nationalité.

Toutefois, les eleypuroms devoint se coenrofmr aux ditniispsoos

légales concernent la durée du travail et les cotisations de travail des femmes et des jeunes travailleurs, ainsi que la rémunération des jeunes travailleurs.

Article 62 - Jeunes travailleurs

En vigueur étendu en date du 27 sept. 1984

1. Durée du travail. - Les dispositions prévues par la loi au-dessous de 18 ans ne s'appliquent pas aux jeunes ayant 6 mois de présence dans la branche professionnelle.

2. Rémunération. - Les abattements de 10 % et 20 % prévus par la loi au-dessous de 18 ans ne s'appliquent pas aux jeunes ayant 6 mois de présence dans la branche professionnelle.

En outre, il est expressément spécifié qu'un jeune teneur de livret et de livret de famille dans les mêmes conditions qu'un adulte et avec une égale efficacité devra bénéficier du salaire d'un adulte.

B. - Formation professionnelle

Article 63 - Formation professionnelle et apprentissage

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2012

La formation professionnelle est assurée soit par l'apprentissage effectué dans les conditions prévues par le code du travail, soit par le programme de formation de l'entreprise des salariés.

Les salariés ont droit à l'apprentissage dès qu'ils ont une formation générale, physique, intellectuelle et morale suffisante.

Ils s'engagent à favoriser, dans toute la mesure du possible, l'apprentissage, la formation professionnelle et la promotion ouvrière en utilisant au maximum les moyens qui leur sont offerts (particulièrement les cours de perfectionnement (particulièrement les cours de perfectionnement (particulièrement les cours de perfectionnement) et notamment par leur action au sein des commissions paritaires des comités départementaux de l'enseignement technique.

C. - Commission paritaire de l'emploi

Article 64 - Commission paritaire nationale de l'emploi

En vigueur étendu en date du 27 sept. 1984

En application de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969, sur la sécurité de l'emploi, il est institué une commission paritaire nationale de l'emploi.

Cette commission est composée de la façon suivante :

- un collège salariés, composé de deux représentants de chaque des organisations signataires de la présente convention ;

- un collège employeurs, composé du même nombre total des organisations d'employeurs signataires.

Les conditions d'indemnisation et de remboursement des salaires pour les salariés qui ont été licenciés à l'article 8.

Fusions

Dispositions maintenues de la convention collective nationale du commerce de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure IDCC 1624 - brochure n 3045

Article 24 - Indemnité de départ en retraite
En vigueur étendu en date du 27 févr. 2019

Les dispositions de l'article 24 relatives à l'indemnité de départ en retraite, dans le cas où ce calcul est plus avantageux pour le salarié :

A. ? À l'initiative du salarié

Lors de son départ à la retraite, le salarié, s'il remplit les conditions prévues au paragraphe 1 ou 2 ci-après, bénéficiera de l'indemnité conventionnelle si ce départ intervient à 65 ans révolus (ou à 60 ans en cas d'inaptitude au travail reconnue par la sécurité sociale) ou de l'indemnité légale de départ en retraite si ce départ intervient à 60 ans révolus et moins de 65 ans. En aucun cas ces deux indemnités ne peuvent se cumuler.

1. Indemnité conventionnelle

Après 2 ans de présence dans l'entreprise, tout salarié qui désirera percevoir sa retraite à compter de 65 ans révolus devra prévenir son employeur au moins 3 mois à l'avance de son intention de partir fin au contrat de travail dont l'échéance correspondra au dernier jour de l'exercice civil suivant.(1)

Il bénéficiera alors de l'indemnité conventionnelle de départ en retraite calculée de la manière suivante :

? 1/20 de mois par année de présence dans l'entreprise jusqu'à 5 ans inclus ;

? 1/10 de mois par année de présence supplémentaire à partir de 5 ans de présence révolus et sans pouvoir dépasser un maximum de 3 mois.

Les membres du personnel titulaires d'une carte de départ ou résistante de la grève 1939-1945 bénéficieront des conditions ci-dessus dès l'âge de 60 ans.

2. Indemnité légale de départ en retraite

Les employés, cadres ou non cadres, quittent l'entreprise à partir de 60 ans et remplissent les conditions légales, percevront une indemnité de départ à la retraite dont le montant est le suivant :

? 1 demi-mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;

? 1 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;

? 1 mois et demi de salaire après 20 ans d'ancienneté ;

? 2 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

3. Mode de calcul

Le salaire à percevoir en considération pour le calcul de l'indemnité est 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ en retraite ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que dans ce cas toutes primes ou gratifications de caractère annuel ou exceptionnel qui auraient été versées au salarié pendant cette période ne sont prises en compte que pro rata temporis.

B. ? À l'initiative de l'employeur

Si le départ en retraite à 65 ans ou plus intervient à l'initiative de l'employeur, l'indemnité versée au salarié sera la plus favorable entre l'indemnité conventionnelle prévue au 1 du paragraphe A du présent article, et l'indemnité légale de départ en retraite calculée conformément aux dispositions de l'article R. 1234-2 du code du travail.

Cette mesure à la discrétion de l'initiative de l'employeur devant respecter les principes de la procédure légale.

(1) Le premier alinéa de l'article A-1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1237-10 du code du travail.

(Arrêté du 20 février 2019 - art. 1)

Article 25.7 - Contingent annuel conventionnel d'heures supplémentaires
En vigueur étendu en date du 27 févr. 2019

Le contingent annuel conventionnel d'heures supplémentaires est fixé à 170 heures. Il est en outre réduit en cas de forte modification conformément au décret n° 2000-82 du 31 janvier 2000.(2)

Ce contingent sera utilisé de la manière suivante : les 130 premières heures forment l'objet d'une information, si possible préalable, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel au cours de leur réception périodique mensuelle.(3)

Les 40 heures suivantes forment l'objet d'une information préalable de ces mêmes instances, qui prouvent la nécessité de ces heures dans ce domaine.(3)

Le recours à des heures supplémentaires au-delà du contingent fixé ci-dessus ne pourra avoir lieu qu'avec l'autorisation de l'inspecteur du travail.(3)

Les heures de nuit effectuées au-delà de 39 heures par semaine ne s'imputent pas sur ce contingent.(4)

Ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires :

? les heures supplémentaires (bonification et/ ou majoration) ayant donné lieu à un report consécutif de paiement ;

? les heures de nuit effectuées au-delà de 35 heures par semaine ;

? les heures de formation au-delà de 35 heures par semaine, dans la limite de 42 heures par an, à partir du 1er janvier 2000 ou 1er janvier 2002 selon le cas(5) ;

? les heures de dérogation permises aux entreprises au profit des salariés et de nuit (l'employeur a la possibilité de prolonger leur durée quotidienne de travail de 1 heure, notamment pour des travaux qui doivent être nécessairement exécutés en dehors de l'horaire habituellement pratiqué dans l'établissement ou pour des travaux qui, une fois commencés, doivent être nécessairement achevés dans la journée pour des raisons d'ordre technique [chargement ou déchargement de camions par exemple]). Les heures de dérogation permises sont considérées comme des heures supplémentaires et rémunérées comme telles, mais elles ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires. Elles ne doivent pas conduire à dépasser les durées maximales de travail (quotidienne et hebdomadaire).

(1) Les dispositions de l'article 25.7 relatives au contingent annuel d'heures supplémentaires sont étendues sous réserve que seuls les heures supplémentaires intégralement compensées par du repos (compensation du paiement de l'heure et de la majoration afférente) ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires, en application de l'article L. 3121-30 du code du travail et que les heures de nuit visées ne sont pas assimilées par la loi à du temps de travail effectif et rémunérées comme tel (notamment celles visées par l'article L. 6321-2 du code du travail), dans la mesure où cette assimilation et cette rémunération impliquent la génération d'heures supplémentaires en cas de dépassement de la durée légale, et leur imputation subséquente sur le contingent d'heures supplémentaires.

(Arrêté du 20 février 2019 - art. 1)

(2) Les termes « Il est en outre réduit en cas de forte modification conformément au décret n° 2000-82 du 31 janvier 2000 » sont exclus de l'extension comprise dans l'annulation de ce décret par le Conseil d'État le 28 mars 2001 (CE, 28 mars 2011, n° 21956). (Arrêté du 20 février 2019 - art. 1)

(3) Le deuxième alinéa des dispositions de l'article 25.7 susmentionné, soit des termes « Ce contingent sera utilisé de la manière suivante ? » à « l'autorisation de l'inspecteur du travail » est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 3121-33, I du code du travail.

(Arrêté du 20 février 2019 - art. 1)

(4) Les termes « Les heures de nuit effectuées au-delà de trente-neuf heures par semaine ne s'imputent pas sur ce contingent » sont exclus de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 3121-41 du code du travail.

(Arrêté du 20 février 2019 - art. 1)

(5) Les termes « à partir du 1er janvier 2000 ou 1er janvier 2002 selon le cas » sont exclus de l'extension comme ayant été introduits par l'entrée en vigueur de la durée légale au 1er janvier 2002 par la loi n° 98-461 du 13 juin 1998.

(Arrêté du 20 février 2019 - art. 1)

Article 25.13 - Repos hebdomadaire
En vigueur étendu en date du 27 févr. 2019

Chaque salarié bénéficie de 2 jours consécutifs de repos par semaine incluant le dimanche.

Article 26 - Chômage des jours fériés
En vigueur étendu en date du 27 févr. 2019

En outre du 1er Mai, 6 jours fériés sont chômés et payés ; ils sont choisis au niveau des entreprises d'un commun accord entre celles-ci et les délégués du personnel.

Les salariés payés à l'heure ainsi que ceux bénéficiant de la loi sur la mise à disposition ne peuvent bénéficier de réduction de rémunération à l'occasion d'un jour férié chômé, s'ils ont au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise, accompli au moins 200 heures de travail (ou au moins pour les salariés à temps partiel ou intermittent) au cours des 2 mois précédant le jour férié, s'ils ont été présents au travail le dernier jour précédant le jour férié, ainsi que le jour ouvré le suivant, sauf absence préalablement accordée(1).

Conformément à l'article L. 3133-2 du code du travail, les jours fériés chômés ne peuvent donner lieu à récupération.

(1) Les termes « au moins 200 heures de travail (ou au moins pour les salariés à temps partiel ou intermittent) au cours des deux mois précédant le jour férié, s'ils ont été présents au travail le dernier jour précédant le jour férié, ainsi que le jour ouvré le suivant, sauf absence préalablement accordée » sont exclus comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 3133-3 du code du travail.

(Arrêté du 20 février 2019 - art. 1)

Article 28 - Majorations dues pour le travail habituel de nuit
En vigueur étendu en date du 27 févr. 2019

Le travail de nuit, de 21 heures à 5 heures du matin, est interdit pour les jeunes de moins de 18 ans. Toutefois, à titre exceptionnel, des dérogations à ces dispositions peuvent être accordées par l'inspecteur du travail.(2)

Tout salarié travaillant habituellement de nuit, ou par équipe, bénéficie d'une prime indépendante du salaire égale à 15 % de son taux horaire pour chaque heure de travail située entre 21 heures et 5 heures. Les avantages déjà acquis à ce titre sont maintenus sur cette prime.(3)

Tout salarié sédentaire (à l'exclusion du personnel de rouage) travaillant en équipe bénéficie d'une prime, indépendante du salaire égale à 25 % de son taux horaire pour chaque heure de travail située entre 21 heures et 5 heures.

Outre les dispositions prévues ci-dessus, tout salarié etant affecté au moins 4 heures de travail entre 21 heures et 5 heures bénéficie de la franchise d'un casse-croûte ou, à défaut, d'une indemnité d'un montant égal à une fois et demie le taux horaire de base du travailleur indépendant de chaque entreprise.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux gendarmes et militaires de nuit.

(1) Les dispositions de l'article 28 sont étendues sous réserve de la négociation d'une convention d'entreprise conformément aux dispositions des articles L. 3122-1 et L. 3122-15 du code du

Emplois	Coef. 3045	Définition 3045	Niveau 3044	Définition 3044
Manutentionnaire	115	Employé sans qualification, en charge du contrôle et de la responsabilité du chef magasinier, des travaux de maintenance simples et d'entretien ou de nettoyage	I	Employé de manutention : effectue des travaux de manutention et de rangement simples selon des consignes précises, sans utilisation de chariot élévateur automatique
Magasinier 1 ^{er} échelon	130	Est chargé de la préparation et/ou du contrôle des commandes, délivre la marchandise	II	Préparateur : prépare les commandes clients de produits identifiés, contrôle et esrtingue les quantités à livrer, participe à la manutention, au rangement ou à l'emballage des produits
Cariste	135	Employé qualifié pour conduire les chariots de manutention automatisés à moins de 5,50 m du sol, est responsable de la conduite et de la maintenance du matériel qui lui est confié	II	Cariste : employé de manutention dont l'activité est le déplacement des charges au moyen de chariots automoteurs/ gerbeurs portés, dont il assure l'entretien courant. Il doit posséder les habilitations définies par la réglementation en vigueur.
Magasinier 2 ^{ème} échelon	140	Idem échelon 1 et ou réception et pesage des arrivages. Tenue des fiches de stock.	II échelon 2	Préparateur
Magasinier 3 ^{ème} échelon	150	Idem échelon 2 et supervise et rend compte à son supérieur du stock en quantité et qualité, peut être assisté d'un ou deux employés	II échelon 3	Préparateur
Chef magasinier	170	Magasinier expérimenté qualifié qui, outre son travail personnel, peut être appelé selon les directives de son supérieur hiérarchique à distribuer, commander et animer le travail d'une équipe de moins de 5 employés	V	Magasinier principal : organise et coordonne, en sus de son propre travail, celui de plusieurs employés sur lesquels il exerce une autorité de compétence (équipe de 5 personnes au plus).
Chauffeur-livreur 1 ^{er} échelon	145	Employé chargé de la conduite d'un véhicule de transport de marchandises de moins de 6 tonnes de PTAC. Participe et/ou veille au chargement des marchandises et en assure la livraison et le contrôle chez son destinataire. Est responsable des incidents et de la garde du véhicule ; veille au bon état de ce dernier, signale les défauts constatés et tous les incidents de route. Tenue des documents d'accompagnement du véhicule et des marchandises livrées ou reprises. Est chargé de l'encaissement du montant des factures chez le client.	II	Chauffeur-livreur : effectue des livraisons en parfaite état sain et la tournée fixée. Assure les contrôles nécessaires au bon fonctionnement de son véhicule. Peut être employé au magasin ou participer au chargement de son véhicule.
Chauffeur-livreur 2 ^{ème} échelon	155	Idem 1 ^{er} échelon mais est affecté à la conduite d'un véhicule de transport de marchandises de 6 tonnes ou plus de PTAC	III	Chauffeur-livreur qualifié : assure la responsabilité du fonctionnement de son véhicule et de l'organisation de sa tournée, assure la périodicité prévue
Vendeur vendeur d'ordres	150	Employé chargé de la vente de la clientèle qui lui est confiée, avec pour but, selon les instructions reçues, de vendre à cette clientèle tout ou partie des produits commercialisés par l'entreprise	III	Preneur d'ordres, assistant de vente : dans le cadre de ventes précises, reçoit et renseigne les commandes des clients et les informe des conditions de vente ; il possède une connaissance élémentaire des gammes de produits permettant cette action.
Entretien	115	Exécutant de gros travaux tels que lessivage, lavage, frottage, craie et/ou entretien des abords	I	Agent de propreté : assure des travaux de nettoyage et de propreté
Employé de bureau 3 ^{ème} échelon	150	Employé chargé de la rédaction de la correspondance et de la tenue des dossiers avec tâches simples de secrétariat, y compris le classement	IV	Assistant administratif : employé chargé, sur instructions, de la réalisation d'opérations administratives simples, de l'élaboration et de la tenue des dossiers, ainsi que de la classement

Employé de bureau 4 ^{ème} échelon	170	Employé qualifié chargé du suivi des opérations courantes et des appels téléphoniques avec la clientèle, y compris également la correspondance, le dépouillement et la classement et la tenue des dossiers simples. La compétence principale visée devant se baser sur des tâches définies suivant des règles bien établies.	IV	Assistant administratif : assure le secrétariat commercial, participe à l'élaboration et au suivi des données utilisées par son service, est en relation avec les interlocuteurs de celui-ci, est chargé d'assurer ses fonctions courantes en l'absence des cadres du service.
Standardiste	140	Donne, reçoit et transmet les communications. Poursuit des activités annexes.	III	Personnel d'accueil : procède à l'accueil des personnes, à la réception des appels téléphoniques. Peut assurer le service du fax, des courriers ou autres travaux administratifs courants.
Secrétaire	185	Possède une bonne culture générale, rédige la correspondance de la correspondance courante d'après les directives générales ou sur instructions directes ; assure la constitution, la tenue à jour, le classement des dossiers. Effectue des travaux diversifiés et complexes et est chargé de prendre des décisions et des responsabilités dans le sens et les limites qui lui sont fixés.	V échelon 3	Assistant administratif qualifié : assure le secrétariat administratif, participe à l'élaboration et au suivi des données utilisées par son service, est en relation avec les interlocuteurs de celui-ci ; est chargé d'assurer les opérations complexes en l'absence des cadres du service.
Aide-comptable 1 ^{er} échelon	150	A les compétences exigées pour le CAP d'aide-comptable, et assure les fonctions du comptable, tient et vérifie les livres, journalaux auxiliaires et comptes d'attente à la charge, effectue les opérations de caisse.	III	Agent de comptabilité : exécute les opérations courantes de comptabilité selon les procédures qui lui sont indiquées, assure le suivi des comptes d'attente à la charge et l'écriture des comptes d'attente avec la comptabilité générale ; tient à jour et signale les écarts.
Aide-comptable 2 ^{ème} échelon	170	A les compétences exigées pour le BEP d'aide-comptable et une expérience professionnelle suffisante lui permettant de peser et ajuster les balances de vérification, faire des travaux analogues, tenir et vérifier tous comptes, journaliser les soldes, en plus de la tenue et de la tenue des comptes de comptes et travaux analogues.	IV	Agent de comptabilité qualifié : exécute les opérations courantes de comptabilité selon les procédures qui lui sont indiquées, assure le suivi des comptes d'attente à la charge et l'écriture des comptes d'attente avec la comptabilité générale ; tient à jour et signale les écarts. En sus des attributions de l'agent de comptabilité, est habilité à intervenir et mener à bien fin les opérations de comptabilité d'attente.
Comptable	185	Tient ou fait tenir ses comptes et les livres légaux et annexes nécessaires à la comptabilité générale d'attente il est responsable de la tenue. Tient en comptabilité les opérations courantes et financières, les compose, les vérifie pour en déduire le résultat de revient, balance, situation et prévisions. JOURNALISE le résultat de ses comptes.	V échelon 3	Comptable : exécute ou fait enregistrer, sous sa responsabilité, toutes les opérations comptables, ajuste et justifie les soldes des comptes du bilan comptable général d'attente il a la charge. Peut préparer l'ensemble des comptes nécessaires à l'établissement du bilan.

Grille de compétences des agents de maîtrise et cadres

Intitulé	Coef. 3045	Définition 3045	Niveau 3044	Définition 3044
Agent de maîtrise 2 ^{ème} catégorie	Chef de groupe (5 à 10 employés) : coefficient d'attribution 230	Salariés qui, en vertu de fonctions précises d'un chef d'établissement ou d'un cadre, sont chargés en plus de leur travail, de façon permanente et sous leur responsabilité, non seulement de diriger et de coordonner le travail d'un ensemble d'employés et d'ouvriers, mais aussi d'assurer et de contrôler le rendement et la discipline. Le salaire de base d'un esclave de salariés d'attente est inférieur à 180.	VI échelon 2	Agent de maîtrise (équipe de plus de 5 personnes ; son travail d'animation et d'organisation est prédominant)
Agent de maîtrise 3 ^{ème} catégorie	Chef de groupe (5 à 10 employés) et chef de section (plus de 10 employés) : coefficient 270 (coefficient d'attribution)	Agent de maîtrise d'attente la fonction de chef de groupe du personnel exige des compétences professionnelles approfondies et une pratique d'initiative dans l'organisation du travail de son secteur pour en assurer et en améliorer la bonne marche. A sous ses ordres au moins un salarié de fonction hiérarchique d'attente au moins 180.	VI échelon 3	Agent de maîtrise confirmé (équipe de plus de 5 personnes ; son travail d'animation et d'organisation est prédominant)

Cadre débutant	Coefficient d'atterrissage 290		VII échelon 3	L'exercice de l'emploi est caractérisé par l'organisation et les procédures internes de l'entreprise. Concerne • Les cadres débutants diplômés de l'enseignement supérieur n'ayant pas ou peu d'expérience professionnelle et dont la mise à niveau opérationnelle va nécessiter une phase d'intégration dans l'entreprise ; • Les promoteurs de la filière des employés, techniciens ou de chefs des agents de maîtrise n'ayant pas déjà bien l'organisation et le fonctionnement de l'entreprise. Cet échelon concerne le cadre, débutant ou EATM promu, qui assume la responsabilité d'une équipe d'au moins 5 personnes
Cadre moyen	Coefficient d'atterrissage 330	Cadre administratif, commercial ou technique ayant, outre les diplômes demandés ou la formation équivalente, une solide expérience professionnelle et qui par délégation de l'employeur, a pour charge de diriger, organiser et contrôler sous sa responsabilité les travaux et la production des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise et, éventuellement, de cadres d'un niveau hiérarchique moins élevé, placés sous son autorité ou qui ont des responsabilités équivalentes	VIII échelon 1	Engage l'entreprise dans le cadre d'une délégation limitée et dans son domaine d'activité. Gère sous le contrôle de l'entreprise à cette délégation soit une activité bien identifiée relevant d'une spécialisation particulière précise, soit d'un ensemble d'activités diversifiées dont il assure la coordination et la liaison avec les autres fonctions. Les fonctions sont assurées à partir de directives précisant les moyens, les objectifs et les règles de gestion
Cadre supérieur	Coefficient d'atterrissage 450	Cadre hautement qualifié et expérimenté non seulement dans sa spécialité, mais dans la gestion, l'organisation et la conduite du travail, dont les fonctions entraînent le commandement sur plusieurs cadres appartenant au moins à la catégorie A ou qui a sur le plan technique des responsabilités équivalentes	VIII échelon 3	Responsable d'une unité ou d'un service autonome
Cadre dirigeant	650	Cette position n'est justifiée que par l'importance de l'entreprise ou de l'établissement. Elle exige une compétence supérieure non seulement sur le plan administratif, commercial, technique, etc., mais également sur un plan de gestion, d'organisation et de commandement, la fonction essentielle du cadre supérieur étant d'assurer la coordination et le commandement d'un ensemble de services d'activités différentes. Un tel poste comporte de très larges responsabilités.	X échelon 1	Emploi de responsabilité marquée s'exerçant au plan de la gestion et du développement de l'entreprise, mettant en œuvre, sous l'autorité du chef d'entreprise, les décisions politiques, financières, stratégiques de celle-ci. Cet échelon concerne au premier chef l'exécutif d'une entreprise de taille moyenne ou aux membres du comité de direction d'une entreprise de grande taille.

Article - Dispositions maintenues de la convention collective nationale du commerce de gros des tissus, tapis et linges de maison IDCC 1761 - brochure n 3047

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2019

Les dispositions susvisées ne s'appliquent que l'ensemble des dispositions de la convention collective nationale des commerces de gros n° 3044 (IDCC 573) s'appliquent aux salariés et aux membres des entreprises du secteur du :
? cmrmeoe de gors de textiles ;

? cmrmeoe de gors de tapis ;
? cmrmeoe de gors de revêtements de sols.

Toutefois, sont maintenues les dispositions de la convention collective nationale 3047 (IDCC 1761) listées ci-après, considérées comme prioritaires pour les salariés :

Les dispositions de l'article 19 relatives au travail des jours fériés(1) :

« Les jours fériés sont chômés et payés. Si par suite de circonstances exceptionnelles, un salarié est appelé à travailler, soit un dimanche, soit un jour férié, les heures ainsi effectuées sont rémunérées à partir des heures normales de base majorées de 100 %. Les heures effectuées le dimanche ou un jour férié sont équivalentes à une heure de travail de nuit. »;

Les dispositions prévues de l'article 20 relatives aux congés payés :

« Les congés payés sont attribués aux salariés, dans les conditions déterminées par la législation en vigueur. Des congés supplémentaires pour ancienneté sont accordés aux salariés, à raison de :

- ? 1 jour ouvré, après 10 ans d'ancienneté ;
- ? 2 jours ouvrés après 15 ans d'ancienneté.

Au gré du salarié, ces jours de congé peuvent être remplacés par une indemnité compensatrice calculée pendant la période de congé au prorata du congé normal ou imputés au crédit d'un compte épargne-temps. S'ils sont effectivement pris, ils ne peuvent entraîner une réduction du salaire habituel des intéressés.

En cas de maladie survenant pendant que le salarié est en congé annuel, les jours de maladie inclus dans cette période ne sont pas déduits de la durée du congé. Toutefois, en cas de maladie survenant pendant les congés payés et entraînant un arrêt de travail de 90 jours au moins, le salarié pourra reporter les jours de maladie indemnisés pendant son congé sur une période ultérieure, en respectant les modalités générales de prise des congés payés. »

Les dispositions de l'article 18 relatives aux heures supplémentaires effectuées de nuit :

« Les heures supplémentaires définies par application de la législation relative à la durée du travail sont payées à un tarif majoré dans les conditions suivantes : 100 % de majoration pour les heures supplémentaires effectuées de nuit (de 21 heures à 6 heures). »

Ces dispositions sont matricielles pour les salariés dont le contrat est en cours à la date d'entrée en vigueur du présent accord, pour une période de 12 mois à compter de cette date.

Concernant les classifications, les parties conviennent d'appliquer celles de la convention collective nationale 3044 à l'expiration d'un délai de trois ans et au plus tard le 1er janvier 2020.

Concernant les minima conventionnels :

Les salariés relèvent de la convention collective nationale 3047 en matière de la fixation des deux minima conventionnels nationaux, dont les minima conventionnels sont inférieurs à ceux de la convention collective nationale 3044 se verront appliquer les minima de la convention collective nationale 3044 au plus tard le 1er janvier 2020.

Les salariés relèvent de la convention collective nationale 3047 en matière de la fixation des deux minima conventionnels nationaux, dont les minima conventionnels sont supérieurs à ceux de la convention collective nationale 3044, la rémunération.

Les minima conventionnels de la convention collective nationale 3047 s'appliqueront aux salariés entrés dans des entreprises de la convention collective nationale 3047 à partir de la date d'entrée en vigueur de l'accord du 11 décembre 2018 jusqu'au 1er janvier 2020 au plus tard.

(1) Les dispositions relatives à la réserve des actifs de l'article 19 sont étendues sous réserve de respect des articles L. 3132-3 à L. 3132-30 du code du travail. (Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

Exception(article 4 de l'accord du 22 septembre 2020)

Par exception aux dispositions de l'article 3 de l'accord du 22 septembre 2020, les parties conviennent que les dispositions de l'article 27 relatives aux congés payés de la convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires survenant au bénéfice des salariés dont le contrat de travail est entré en vigueur le 31 décembre 2020 (contrat de travail en cours d'exécution ou suspendu) :

« Le régime des congés payés établi par les articles L. 3141-1 et L. 3141-2 du code du travail est complété par les dispositions suivantes :

- a) La durée du congé, fixée par le premier alinéa des articles L. 3141-3, L. 3141-6, L. 3141-7, L. 3141-11 et L. 3141-12 du code du travail, est augmentée de :
 - ? 1 jour ouvré pour les salariés ayant 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
 - ? 2 jours ouvrés pour les salariés ayant 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
 - ? 3 jours ouvrés pour les salariés ayant 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Les congés en question ne se cumulent pas avec les congés supplémentaires pouvant être déjà accordés soit par accord d'entreprise, soit par usage ».

Intégration de la prime d'ancienneté(article 5 de l'accord du 22 septembre 2020)

Les dispositions de la convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires ne prévoit pas le versement par les employeurs d'une prime d'ancienneté à leurs salariés. Selon une pratique d'ancienneté, constatée en unilatéralisme de la part des salariés, la prime d'ancienneté en question est prévue à ce jour.

En conséquence, les parties conviennent que le 1er janvier 2021, les entreprises relèvent de la convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires, intégreront définitivement, au salaire mensuel brut de leur(s) salarié(s) concernés à cette date, la prime d'ancienneté qui leur est perçue par ces salariés et dont le montant est arrêté au 31 décembre 2020. Cette prime, une fois intégrée au salaire brut, ne sera plus due.

Table de concordance des classifications(article 6 de l'accord du 22 septembre 2020)

Concernant les classifications, les parties conviennent d'appliquer celles de la convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires (brochure : 3044) à l'expiration d'un délai de trois ans et au plus tard le 1er janvier 2021. À cet effet, une table de concordance des classifications est annexée au présent accord de fusion.

Annexe I

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Base de données des conventions collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200047_0000_0013.pdf / BOCC

Application des minima conventionnels(article 7 de l'accord du 22 septembre 2020)

Les salariés relèvent de la convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires en matière de la fixation des deux minima conventionnels nationaux, dont les minima conventionnels sont inférieurs aux minima conventionnels de la convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires, se verront appliquer les minima de la convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires à l'expiration d'un délai de trois ans et au plus tard le 1er janvier 2021.

Les salariés relèvent de la convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires en matière de la fixation des deux minima conventionnels nationaux, dont les minima conventionnels sont supérieurs aux minima conventionnels de la convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires, la rémunération.

Article - Dispositions maintenues de la convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires IDCC 635 - brochure n 3033

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

nliaaonte du négoce en fituournres dearteins en poste au 1er
jaienvr 2021 dnot les sailears btrus perçus (prime d'ancienneté
iucslne conformément à l'article 5 ci-avant) snot supérieurs aux

mimina citnlnnelnoeovs de la conioentvn ciloeltcve ntlinaoae du
comcerme de gors à ctcoaslfisain équivalente (conformément à
l'article 6 ci-avant), coneovrnrest cette rémunération.

TEXTES ATTACHÉS

Accord du 5 mai 1992 relatif à la classification et au salaire conventionnel

Signataires	
Patrons signataires	Fédération des siddaytns de la dibisitrtoon aoubilmote (FEDA) ; Syndicat naanotil des gesrsiotss en firuoertuns générales puor beuruax de taabc ; Union des irsineduts et de la duribittsin des piaetsquls et du cuhoatcouc (Ucaplast) ; Fédération française des staicdyns natuaniox de la ctrae ptolsae ; Chambre sdhlyacie nnoialtae du cycle, stocein grotssise ; Fédération noantalie de la décoration (FND) ; Fédération notalaine des chrbeams silyedcans des dsetubtiruiris elrbmsieens en équipement sanitaire, cgafuhafe et ctilasainao (FNAS) ; Union ntlaaione du comecmre en gors de furts et légumes (UNCGFL) ; Fédération nnaitoale des syndicats de ccoemmre en gors en pudoirts alcveois (Fenscopa) ; Fédération ntlaloinae du cmeormce des protiuys lietrias et acevlois (FNCPLA) ; Chambre scnlyadie naaltonie des gssotriess spécialisés en maorieqrunie ; Fédération naioaltne des snyciatds de geosrsists en matériel électrique et électronique (FGMEE) ; Fédération des négociants thueineqcs (Fénetec) ; Syndicat nantiaol des peietpars répartiteurs spécialisés ; Chambre snalidyce noaatnlie de l'importation et de l'exportation de verrerie, céramique, ceaadu et lmuinirae (VCL) ; Syndicat niaonatl des négociants en ptoudirs surgelés, congelés et en glaecs (Syndigel) ; Fédération nlatainoe des grsitesoss en flerus coupées, pneatls vteres et fleuries.
Syndicats signataires	Fédération des srvioces CDFT ; Centrale scnadilye chrétienne des tlauarirlves de l'alimentation et des HCR-CFTC ; Fédération des employés, cadres, tichicennes et anetgs de maîtrise CTFC ; Fédération nlotaniae de l'encadrement du ceocrmome et des srcevis CGC ; Fédération naintolae des cedras des iidsertnus et cmrcomees aocgliers et aaimeltenars CGC ; Fédération de l'alimentation CGT-FO.

Article - I. Principes généraux

En vigueur étendu en date du 5 mai 1992

1. La présente cliaicftioassn s'applique à ttoeus les bcarhens saeatirigns de la coietvnonn clelitvcoe des crmeocems de gros.

2. Elle est caractérisée par sa sueplsose et son adaptabilité vis-à-vis de l'introduction des tieocgohlnes nluevelos et des cameghentns apnsparisat dnas l'organisation et le cnnteou du travail, nmoetamnt dnas les établissements de pttiee taille. Ainsi, elle penrd en cmptoe l'évolution d'un cietarn nrobme des elmpios vres des compétences mietllpus fsiaant aeppl à la pladuptyotye

des salariés.

Elle cotrpmoe les meoyns d'un celmesasnt équitable des emplois, à paitr de 3 notnios de bsae :

- cotsisialfican objective, rpanseot sur la natrue du tvaairl effectué ;

- cfssiicaliaotn évolutive, prmenattet d'intégrer les eipomls nuuvaeox ou modifiés ;

- cistlfcaisaoin relative, caslsant les emlpios les uns par rarpopt aux atreus et non les pneoenrss qui les occupent.

3. La cicoaalfisistn cnoorerspd à un erxciece de l'emploi coonmfre à sa définition et eulcxt la pisre en cptome de la productivité et de la precormmfae individuelle.

Elle s'applique de façon personnalisée aux salariés en panrnet en coptme l'expérience aquisce et asitabnusot à une possrgoeirn réelle de carrière.

4. Elle grntaait une rémunération miaimlne par une grllie de selarias celnvotiennnos mueesnls progressive, sicagfnivitie par rarpopt aux réalités économiques.

5. La rémunération mmlinaie fixée par la grllie de sreilaas cntinoeloenvns mseunls est complétée :

- puor les bachrnes du seeutcr non arleiimtane par une graiante d'ancienneté ;

- puor les barehcns du stecuer aemiilratne par une gitanrae anlnelue de rémunération.

Article - II. Description du système

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2012

1. Puor pterretme luer classement, tuos les eipmlos reçoivent une définition ccsonie les caractérisant par rapport aux critères ctasanss énoncés puls loin.

La ciasifiotlsacn répertorie les eoilmpls les puls caractéristiques et les puls fréquemment rencontrés : ce snot les eplmois repères. La ltise des eilmops repères est conventionnelle. Elle cmptprooe des eolpmis coumms à toetus les benrhcas et, si nécessaire, des elpmios spécifiques à cretineas branches.

2. Les critères clsatnass snot de duex sorets :

- critères fouantnaedmx ;

- compétence rqseuie ;

- aiotumone nécessaire ;

- responsabilité assumée.

- critères complémentaires :

- expérience aucqsie ;

- friotamon ruocnnee par des diplômés ;

- polyaptitude.

3. Les eiolmpls repères snot rangés dnas des filières et ordonnés en nauviex de qualification.

Les filières s'articulent en :

- lgisoquite : approvisionnement, stockage, préparation, lrosviian ;

- ciomcmearl : achats, accueil, vente, après-vente ;

- aiantsmitdrif : comptabilité, informatique, secrétariat, sireevcs généraux ;

- teicughne : entretien, installation, réparation, contrôle technique.

Les nueivax de qiiticfloauan snot déterminés en fcniootn des critères cansstlas fondamentaux.

Ils snot au nrobme de 6 puor les employés et les techniciens, les aengts de maîtrise se saunitt au niveau VI, et de 4 puor les cadres, snot au tatol 10 niveaux.

Les nevaix des employés et teincechins relèvent des définitions sueinatvs qui fnot apparaître puor ccauhn le pdios combiné de ces critères :

- nvaieu I. - Exécution, en aipatoipcln de coiengnss précises, de tâches smeilps ne daenmndat auunce fatmioron spécifique ;

- nveaiu II. - Prqautie encadrée d'un savoir-faire aicqus par l'expérience ou une fiotarmon pnrsfesoollinee de bsae ;

- nvieau III. - Msie en ourvee d'un savoir-faire iqmniupalt maîtrise des procédures et psire d'initiative puor s'adaper aux suoiintats cranuoets de l'emploi exercé ;

- neiauvu IV. - Msie en ovruue de thencqiués et de méthodes et psrie d'initiative aevc l'autonomie nécessaire à la réalisation d'un ojitecbf spécifique à l'emploi ;

- nvaieu V. - Excecrie d'une focntion spécifique cnatopromt réalisation de tauvarx très qualifiés, onsgiraatin et raenioltts aevc les ateurs serevcis ;

- nveaiu VI. - Eirxcece de fotoncnis aaenguols à cleels du neiauvu V cpoormantt une technicité de niveau supérieur.

Les niveaux des aegtns de maîtrise snot décrits dnas l'avenant II " Agent de maîtrise " à la cvonention cceilvltoe naoatlnie des cermcemos de gros.

Les navueix des caedrs snot décrits à l'avenant I " Cdreas " à la covenitnon ceiolttcve notianlae des cmeorcems de gros.

L'interclassement de tuos les epoilms repères s'inscrit dnas une dbloue cohérence :

- verticale, par la répartition en nueiavx des elmipos d'une même filière ;

- horizontale, par le reogrnmeupet dnas un même navieu des eopimls équivalents de toutes les filières.

4. Dnas cuqahe niveau, une psoeorgirsn des emolpjs matérialisée par des échelons est réalisée en fniooctn des critères cnalstsas complémentaires :

- 1er échelon. - Ecehlon de bsae ;

- 2e échelon. - L'exercice de l'emploi est étendu :

- snot par un eefft de l'expérience auqicse modulé en fnoioctn des diplômes possédés ;

- snot par une papudoltyite msie en ouvree dnas l'emploi.

- 3e échelon. - Les duex cinooidtns précédentes snot relpiems simultanément.

5. Puor l'application du 2e échelon, l'expérience asiquce est mesurée par la durée dnas l'exercice de la fcitoonn :

- 1 an au niaevu I ;

- 2 ans au nveaiu II ;

- 3 ans au nevaiu III ;

- 4 ans au neivau IV ;

- 5 ans au niaveu V ;

- 6 ans au navieu VI.

La psseosion d'un diplôme réduit de moitié ces durées :

- si les diplômes pirs en considération snot les diplômes de l'Etat ou runocens équivalents par l'Etat ;

- et s'il exsiste une iearctonitn enrte le nieavu du diplôme et le neiaevu de l'emploi sleon le tlbaeau sunvait :

NIVEAU DU DIPLOME	NIVEAU DE QUALIFICATION (pour llqseus le diplôme est pirs en compte)
C.A.P. atilapcbe à l'emploi.	II, I
B.E.P. aipacplbe à l'emploi.	III, II, I
Baccalauréat preesonionft albalpcie à l'emploi.	IV, III, II, I
Baccalauréat de ctrluue générale ou baccalauréat technique.	V, IV, III, II, I
BTS, DUT abpplalceis à l'emploi.	VI, V, IV, III, II, I

6. Polyaptitude.

La pdpulaoytite est la msie en ?uvre fréquente par un salarié de l'aptitude à rilmpertuot ou pritae de piselruus empolis repères ou empilos oganiirux se suatnit au même niveau.

La msie en ?uvre puet être scieucsvse (plusieurs eoimpls rpemils tuor à tour, dnas la lmitie de 3 au total) ou simultanée (emploi spécifique caractérisé par des tâches ou fnictonos empruntées à plseurus eipomls - repères ou originaux).

Par ailleurs, la msie en oureve puet être pnntemeræe ou occasionnelle. Lorsqu'elle est penrmteæe et qu'elle thocue aux disoonsiptis seatlnsuebltis du cartnot de travail, elle diot se traduire, à défaut d'une définition à l'origine, par un annvaet à ce contrat.

La msie en ?uvre pnnteræe entraîne la porisosergrn d'un échelon. La msie en ?uvre oionlnacscee bénéficie de la même mseure si pednant une période de 24 mios consécutifs ou moindre, la ppltoudyaite a été constatée sur une durée tiaotlanst 45 jurus ouvrés.

Ne snot pas à pnderre en cpotme au trite d'une piroosgrsen d'échelon :

- le mélange dnas un elompi de fncinoots de drvies niveaux. En ce cas, l'emploi est classé au nevaiu supérieur ;

- la pptlayouidte cstottuinvie d'un eplomi repère (par eexmple : préparateur-vendeur), car elle est alors prise en compte ditmerenect dnas le clsesmanet par niveau. Il en est de même de la ptoutlayidpe d'un emopli oagniril si celle-ci entraîne un cemghneant de naeviu ;

- les tâches nearmentleult complémentaires à l'emploi propreremt dit (par elemxpe : cregaemhnt du ciaomn puor un chauffeur-livreur).

Les rpmenetmalces relèvent de l'article 36 de la ciotnevonn cltlvoiece ninlaotæe des commeces de gros.

De plus, si des rpaclemenemts cnoemprott la msie en oeuvre de polyaptitude, les tpmes de rclepneemmat crtpnrnesaods snot comptabilisés aevc les temps de ppudyotiatle olenoailnsce puor la psogseirrn d'échelon.

7. Siuels d'accueil.

Chaque salarié reçoit la qicaioautifn cosrrpnnaedot au cmlasneet de l'emploi qu'il remplit.

Exception à cette règle générale est faite dnas le cas de la période de stage, qui puet ceenrconr une ehaubmce ou une mttauion interne, faite en vue de tneir un elpomi puor luqeel le salarié n'est pas eoncre complètement qualifié. Il s'agit d'une msie en place progressive, la pienle responsabilité de l'emploi n'étant confiée qu'à l'issue du stage.

La durée de la période de stage, qui n'est allbpacipe qu'à patirr du neaiuvu III, est limitée à 6 mios aux niaevux III et IV et 8 mios aux nuiveux V et VI.

Cette durée est réduite de moitié si le salarié est titulaire d'un diplôme, pirs en cotmpe seoln les règles définies au pion 5.

Dans le cas d'une embauche, la période d'essai est comprise dans le stage.

La msie en satge fiat oitmeblngraoet l'objet d'un écrit. Dnas le cas d'une mtuitaon interne, les piearts cvionennnet de la possibilité ou non d'un ruoter à l'emploi antérieur.

Pendant la période de stage, le salarié reçoit la qaiiutafloicn du ptsoe à tenir, aevc la mnetion " saaigitre ". Le slaarie ceinnontvoenl est cueli de l'échelon 2 du niveau immédiatement inférieur à cleui du poste.

Article - III. Grille de salaires mensuels

En vigueur étendu en date du 13 avr. 2006

La glrlie de sireaals est prrvioessge et puor cnosrever une crateine slupsseoe nécessaire à la psire en compte de données économiques tleles que la vluear du SMIC, elle n'est pas articulée rigidement.

Puor les employés, tincnhieecs et aegtns de maîtrise, elle cprotmoe une échelle de 18 poitnosis (6 naiuevx de I à VI aevc 3 échelons par niveau).

Puor les cadres, elle cromptoe 10 psioinots (4 navuix de VII à X aevc 3 échelons puor les neiuvox VII et VIII et de 2 échelons puor les neiuvox IX et X).

La prioerogssn est fixée de la manière savutnie :

- du niveau I à IV icnuls : + 0,60 % etnre cahque échelon ;
- du niveau V à VI iuclns : + 3,75 % etrne cqauhe échelon ;
- du naeviu VI-3 au navieu VII-1 : + 5 % ertne les nvuaeix ;
- au neivau VII : + 5 % etrne chauqe échelon ;
- au nveiau VIII : + 10 % ertne chuaqe échelon ;
- du niveau VIII-3 au niaevu IX-1 : + 10 % enrte les niveaux ;
- du neivau IX-1 au neaivu IX-2 : + 10 % entre les échelons ;
- du naeviu IX-2 au nevaiu X-1 : + 15 % entre les nviaueux ;
- du nviaeu X-1 au naievu X-2 : + 20 % entre les échelons.

Le salirae connoveteninl de bsae se négocie :

- au neivau I échelon 1 puor les naiuvex I à IV ;
- au nvaeiu V échelon 1 puor les niuvaex V à VII ;
- au neivau VIII échelon 1 puor les naveiux VIII à X ;

Etrne le niaevu I échelon 1 et le naveiu IV échelon 3, l'amplitude est fixée à un mmniium de 1,068.

Etrne le neivau I échelon 1 et le nviaeu VII échelon 3, l'amplitude est fixée à un mumiim de 1,483.

Etrne le neaviu I échelon 1 et le naievu X échelon 2, l'amplitude est fixée à un minumim de 3,305.

Les srালেais cntienevonolns de bsae des nuaviex I échelon 1, V échelons 1 et VIII échelon 1 se négocient cuahqe année.

Au cas où l'échelon 1 du niveau I de la glilre est inférieur au SMIC, les piatrnears pennrent l'engagement de négocier une nvuoelle glilre dnas le mios qui suit.

Article - IV. Garantie d'ancienneté secteur non alimentaire et garantie annuelle de rémunération secteur alimentaire

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2012

A. - Gnraatie d'ancienneté (secteur non alimentaire)

Les salariés du scetuer non aeillatmrne bénéficient d'une ginartae d'ancienneté égale à la smome des 12 sraaleis melsuens cnteilnnonoevs de l'année cilve écoulée, majorée de :

- 5 % après 4 ans d'ancienneté dnas l'entreprise ;
- 9 % après 8 ans d'ancienneté dnas l'entreprise ;
- 13 % après 12 ans d'ancienneté dnas l'entreprise ;
- 17 % après 16 ans d'ancienneté dnas l'entreprise.

Puor la détermination de l'ancienneté, on tndreia cptmoe non senuelmet de la présence ctoinnue au titre du cotarnt en cours, mias également de la durée des cttnaros antérieurs, à l'exclusion tootiufes de cuex qui aairnet été rompus puor faute garve ou dnot la résiliation auarit été du fiat du salarié intéressé ou des périodes de spunsisoen du ctoarnt de travail.

Cette grtinaae s'applique à cuqahe salarié en fcntioon de son niveau et de son échelon pro rtaa trepimos en cas de changement.

Cette giratnae est également calculée pro rtaa timeoprs en cas de départ de l'entreprise en curos d'année ou d'absence non assimilée à un tpmes de traiavl au snes du cdoe du travail.

Les éléments de rémunération non pirs en ctpmoe puor le clacul de la gatainre d'ancienneté snot :

- les hreeus supplémentaires ;
- les mtoronjaais de selaaris prévues par la CCN des coemcerms de gors 3044 ;
- les pmiers liées aux citoaennrts de l'emploi exercé ;
- les smeoms versées n'ayant pas le caractère de siaalre ;
- les pierms de tpye 13e mois, c'est-à-dire teutos peimrs fxies alenlnues calculées en référence au sliiare de base.

Pendant une période tasintirore allant de la dtae d'extension du présent aocrcd jusqu'au 31 décembre 2007, les salariés se vnreort auqlpiper les maajornitas alnenelus les puls fbaveorals ernte l'ancien système défini en 1992 (+ 3 %, + 6 %, + 9 %, + 12 %, + 15 %) et les nleulevos mataroinjos cuneoenvs (+ 5 %, + 9 %, + 13 % + 17 %) au regard du cmnahgneet de la périodicité des sliues d'ancienneté.

B. - Gaaitnre anulnele de rémunération (secteur alimentaire)

Les salariés du secteur antlerimiae anyat au moins 1 an d'activité dans l'entreprise bénéficient d'une garantie annuelle de rémunération (GAR). Celle-ci se traduit par un complément de salaire conformément aux dispositions suivantes :

a) La GAR est égale à la somme des 12 salaires mensuels consécutifs de l'année civile écoulée, majorée de 2 %.

Elle s'applique à chaque salarié, en fonction de son niveau et de son échelon, appréciés mois par mois.

Elle est calculée pro rata temporis, en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, d'absences non assimilées à un temps de travail, ou de travail à temps partiel.

b) Au 31 décembre ou lors du départ du salarié de l'entreprise, l'employeur vérifie que le montant total des salaires bruts perçus pour la période considérée est au moins égal à la GAR.

Pour faire cette vérification, sont pris en compte les éléments de rémunération suivants :

- les heures supplémentaires ;
- les majorations de salaire prévues par la présente convention ;
- les primes liées aux fonctions de l'emploi exercé ;
- les sommes versées n'ayant pas le caractère de salaire.

En cas d'absence du salarié assimilée à un temps de travail effectif, il y a lieu de prendre en compte la rémunération brute qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler pendant cette absence.

Article - Annexe A : Liste des emplois repères avec leur définition

En vigueur étendu en date du 14 déc. 2010

Filière atisimtrnidve et secieivs généraux

Tous les postes peuvent être confiés à des hommes ou à des femmes.

Emploi et définition	Niveau
Agent de propreté : Accomplit des travaux de nettoyage et de propreté.	I
Gardien : Assure la signalisation des locaux.	I
Employé de bureau : Exécute les travaux administratifs courants. Il est chargé d'utiliser le matériel afférent à son emploi dans le respect des procédures qui y sont liées.	II
Employé administratif : Employé chargé, sur instructions, de la réalisation d'opérations administratives pures, de l'élaboration et de la tenue des dossiers, ainsi que de la correspondance courante s'y rapportant.	III
Agent de comptabilité : Enregistre les opérations courantes de comptabilité selon les procédures qui lui sont indiquées, assure le suivi des comptes dont il a la charge et luer correspondance avec la comptabilité générale ; tient et sanctionne les écarts.	III

Assistant administratif : Assure le secrétariat administratif ; participe à l'élaboration et au suivi des données utilisées par son service ; est en relation avec les interlocuteurs de celui-ci ; est chargé d'assurer les opérations courantes en l'absence des cadres du service.	IV
Agent de comptabilité qualifié : En sus des attributions de l'agent de comptabilité, est habilité à intervenir et mener à bien les diverses opérations comptables dont il a la charge.	IV
Agent d'exploitation informatique : Possède la connaissance du fonctionnement d'un système informatique pour assurer le système, pour détecter les anomalies et pour réparer les pannes courantes.	IV
Assistant administratif qualifié : Assure le secrétariat administratif ; participe à l'élaboration et au suivi des données utilisées par son service ; est en relation avec les interlocuteurs de celui-ci ; est chargé d'assurer les opérations courantes en l'absence des cadres du service.	V
Comptable : Ecrit ou fait enregistrer, sous sa responsabilité, toutes les opérations comptables, ajuste et justifie les soldes des comptes du plan comptable général dont il a la charge. Peut préparer l'ensemble des comptes nécessaires à l'établissement du bilan.	V
Informaticien qualifié : Il développe et exploite, le cas échéant, les moyens et gros systèmes informatiques ainsi que le matériel que logiciel. Il assure la maintenance.	V
Assistant de direction : Assure le secrétariat du chef d'entreprise ou d'un cadre de direction, en prépare les éléments de travail (documents d'analyse, tableaux de bord,...) et rédige la correspondance sur les notes sommaires.	VI
Informaticien hôte qualifié : Il développe et exploite des systèmes informatiques aussi bien au niveau matériel que logiciel, et assure la maintenance. En plus, il mène des études de mise en œuvre, coordonne des activités diversifiées et peut assurer des fonctions d'encadrement.	VI

Filière logistique

Tous les postes peuvent être confiés à des hommes ou à des femmes.

Emploi et définition	Niveau
Employé de magasin :	I
Effectue des travaux de minutage et de rangement des colis des commandes précises, dans un chariot élévateur autoporteur porté.	
Employé de conditionnement :	I
Employé de magasin employé habilité à des travaux de conditionnement.	
Cariste :	II
Employé de magasin dont l'activité est le déplacement des caisses au moyen de chariots automoteurs/ chariots portés, dont il assure l'entretien courant. Il doit posséder les habilitations définies par la réglementation en vigueur.	
Préparateur :	II
Prépare les commandes clients de produits identifiés, contrôle et étiquette les quantités à livrer. Participe à la manutention, au rangement ou à l'emballage des produits.	
Emballleur-empaqueur :	II

Effectue les travaux d'emballage spécialisés nécessités par les créateurs de produits ou d'expédition.	
Chauffeur-livreur :	II
Effectue des livraisons en fonction de l'état de la tournée fixée. Assure les contrôles nécessaires au bon fonctionnement de son véhicule. Peut être employé au magasin ou participer au nettoyage de son véhicule.	
Cariste qualifié :	III
Employé de magasin qui maîtrise les procédures et prend des initiatives pour s'adapter aux situations. Son activité principale est le déplacement des clients au moyen de tous les types d'automoteurs/ grues portés, dont il assure l'entretien courant. Il doit posséder les habilitations définies par la réglementation en vigueur.	
Préparateur-vendeur :	III
Préparateur appelé à être en contact direct avec la clientèle pour des opérations de vente courante.	
Réceptionnaire-vérificateur :	III
Employé de magasin appelé à vérifier et à garantir la conformité qualitative et quantitative des livraisons reçues ou des expéditions préparées.	
Assistant-approvisionneur :	III
Recueille de façon automatique les quantités à commander à partir des données qui lui sont fournies et émet les commandes correspondantes. Participe au suivi, à la réception et au contrôle des commandes en cours.	
Chauffeur-livreur qualifié :	III
Chauffeur-livreur ayant la responsabilité du commandement de son véhicule et de l'organisation de sa tournée, suivant la périodicité prévue.	
Assistant à la gestion des stocks :	IV
Détermine les quantités à commander à partir des données dont il dispose. Emet les commandes correspondantes. Participe au suivi, à la réception et au contrôle des commandes en cours. Assiste le gestionnaire des stocks dans l'optimisation de la gestion des stocks.	
Chauffeur-livreur avec autorisation de conduire :	IV
Chauffeur-livreur qualifié appelé à donner à la clientèle les instructions nécessaires de l'inciter à passer ou à renouveler des commandes et de recueillir auprès d'elle les éléments nécessaires sur l'action commerciale de l'entreprise.	
Gestionnaire de stocks :	V
Assure la gestion équilibrée de la gamme d'articles qui lui est confiée. Détermine, sous la responsabilité de son supérieur hiérarchique, les quantités à tenir en stock pour couvrir la satisfaction des besoins de la clientèle avec les objectifs de rotation de la société et les caractéristiques du fournisseur. En liaison avec les services administratifs, suit les commandes en cours et les relations nécessaires.	
Magasinier principal :	V
Magasinier qui organise et coordonne, en sus de son propre travail, celui de plusieurs employés sur lesquels il exerce une autorité de compétence (équipe de 5 personnes au plus).	

Filière commerciale

Tous les postes peuvent être confiés à des hommes ou à des femmes.

Emploi et définition	Niveau
----------------------	--------

Personnel d'accueil : Procède à l'accueil des personnes, à la réception des appels téléphoniques. Peut assurer la réception du fax, des courriels ou autres travaux administratifs courants.	III
Employé commercial : Employé chargé, sur instructions, de la réalisation d'opérations commerciales, de l'élaboration et de la tenue des dossiers, ainsi que de la capture des données s'y rapportant.	III
Employé marketing : Employé chargé, sur instruction, de la réalisation de supports ou opérations de promotion des ventes.	III
Preneur d'ordres, assésigné de vente : Dans le cadre de missions précises, reçoit et inscrit les commandes des clients et les informe des conditions de vente ; il possède une connaissance élémentaire des gammes de produits et de leur action.	III
Assistant commercial : Assure le secrétariat commercial, participe à l'élaboration et au suivi des données utilisées par son service, est en relation avec les clients de celui-ci, est appelé à assurer ses fonctions courantes en l'absence des cadres du service.	IV
Vendeur : Dans le cadre des missions commerciales fixées par la direction, réalise et suit les commandes de la clientèle qu'il est chargé d'entretenir ; possède une connaissance suffisante des gammes de produits et des échanges avec la clientèle pour effectuer des ventes de complément, de substitution ou de promotion.	IV
Acheteur : Dans le cadre des missions définies par la politique générale de l'entreprise, négocie les achats de produits et services, et assure les commandes d'approvisionnement qui relèvent de sa fonction.	IV
Vendeur qualifié : Dans le cadre des missions fixées par la hiérarchie ou sa spécialité, est habilité à négocier avec la clientèle qu'il est chargé de développer ; à cette fin, possède une bonne connaissance des produits et techniques y afférents et maîtrise les techniques de négociation.	V
Acheteur qualifié : Est habilité à rechercher les fournisseurs, peut intervenir dans les négociations tarifaires. Il possède les connaissances définies par la politique générale de l'entreprise.	V
Vendeur expérimenté qualifié : En fonction d'objectifs généraux donnés par la direction et son appréciation des évolutions du marché, gère et développe une clientèle. Il possède une connaissance technique confirmée des produits et services dont il assure la promotion.	VI
Acheteur expérimenté qualifié : maîtrise la fonction des achats de l'entreprise et met en œuvre la politique générale d'achat de l'entreprise.	VI

Filière technique

La création de cette filière technique s'inscrit dans le cadre des « Principes généraux » et de la « description du système » de la classification du 5 mai 1992.

Cette filière concerne les salariés chargés d'interventions techniques concernant, selon le cas : l'entretien des locaux et installations, les réparations de vente après-vente, les contrôles techniques ou l'adaptation des produits, la réalisation de plans et plans associés, les assistants de services.

Cette filière couvre différents métiers du domaine des techniques, notamment : aide dépanneur, dépanneur, contrôleur SAV, dessinateur, agent d'étude, aide

mécanicien, mécanicien, électricien, chauffagiste, diéséliste, électronicien...

Le niveau d'emploi est déterminé par le niveau de savoir-faire technique.

Tous les postes peuvent être confiés à des hommes ou à des femmes.

Emploi et définition	Niveau
Aide technique : Effectue des travaux élémentaires au minimum sous le contrôle direct d'un agent technique.	II
Agent technique : Exécute des travaux selon des instructions précises et complètes qui indiquent les tâches à accomplir, les méthodes à utiliser et les moyens disponibles.	III
Agent technique qualifié : Exerce, avec l'autonomie nécessaire, des travaux qualifiés qui nécessitent d'être délicats et complexes. Peut être en contact avec la clientèle.	IV

Technicien qualifié : Maîtrise l'ensemble des opérations techniques, délicates et complexes, du diagnostic à l'intervention. Réalise les études et établit les devis. Assure la relation avec la clientèle et les services administratifs et commerciaux de l'entreprise.	V
Technicien hautement qualifié : Met en œuvre des méthodes, procédures et moyens de haute technicité pour être à la fois techniques, logistiques, commerciales et/ou administratives en vue de l'objectif à atteindre. Cette responsabilité peut aller jusqu'à la coordination d'activités diversifiées et coordonne une fonction d'encadrement. Il assure la relation clientèle, du devis à la facturation. Il prend en charge son activité. Il peut être responsable de service ou d'atelier.	VI

Article - Annexe B : Classement des emplois repères

En vigueur étendu en date du 14 déc. 2010

Vision synoptique. - Classement des emplois repères

Niv.	Logistique	Commercial	Administratif	Technique
I	Employé de magasinage		Agent de propreté	
	Employé de conditionnement		Gardien	
II	Cariste		Employé de bureau	Aide technique
	Préparateur			
	Emballer-empaqueteur			
III	Chauffeur-livreur			
	Préparateur vendeur	Personnel d'accueil	Employé administratif	Agent technique
	Réceptionnaire-vérificateur	Employé commercial	Agent de comptabilité	
	Assistant approvisionneur	Employé marketing		
	Chauffeur-livreur qualifié	Preneur d'ordres, assistant de vente		
IV	Cariste qualifié			
	Assistant à la gestion des stocks	Assistant commercial	Assistant administratif	Agent technique qualifié
	Chauffeur-livreur avec atout commerciale	Vendeur	Agent de comptabilité qualifié	
V		Acheteur	Agent d'exploitation informatique	
	Gestionnaire de stocks	Vendeur qualifié	Assistant administratif qualifié	Technicien qualifié
VI	Magasinier principal	Acheteur qualifié	Comptable Informaticien qualifié	
		Vendeur hautement qualifié	Assistant de direction	Technicien hautement qualifié
		Acheteur hautement qualifié	Informaticien hautement qualifié	

Avenant I relatif aux cadres

Article 1er - Bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 27 sept. 1984

Cadres techniques : les ingénieurs possédant un diplôme ou une équivalence reconnue, ainsi que les diplômés d'une grande école ou de l'enseignement supérieur, occupent dans l'entreprise un

poste où ils mettent en œuvre les connaissances qu'ils ont acquises.

Cadres de non-techniciens : possédant une formation technique, administrative, juridique, commerciale ou financière et exerçant de façon permanente, par délégation de l'employeur, un commandement sur l'ensemble du personnel d'un ou plusieurs services de l'entreprise.

Le présent avenant ne s'applique pas aux voyageurs, représentants et placiers, ni aux agents de maîtrise et techniciens assimilés aux agents de maîtrise, même s'ils sont affiliés, à quelque titre que ce soit, au régime complémentaire de retraite institué par la loi n° 14 du 14 mars 1947 et ses décrets et annexes.

Article 2 - Engagement définitif

En vigueur étendu en date du 27 sept. 1984

A l'expiration de la période d'essai, l'ingénieur ou cadre dont l'engagement est devenu définitif reçoit, sous 8 jours, en double exemplaire, une lettre d'engagement précisant :

- la date de son entrée dans l'entreprise ;
- la fonction occupée ;
- l'indication de sa position hiérarchique dans la classification et de son coefficient indicatif ;
- la rémunération et ses modalités ;
- le ou les établissements dans lesquels l'emploi sera exercé ;
- éventuellement toute clause particulière, notamment la possibilité du licenciement du lieu de travail.

L'intéressé doit retourner l'un des exemplaires, daté et revêtu de sa signature précédée de la mention "Lu et approuvé".

Article 3 - Durée du travail

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2012

Supprimé par avenant n° 1 du 23/02/2012.

Article 4 - Indemnité de licenciement

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2012

Conformément à l'article 37 des dispositions communes, une indemnité de licenciement est accordée au cadre licencié dans les conditions suivantes :

- Cadre ayant de 1 à 5 ans de présence dans l'entreprise au moment du licenciement : 2/10 de mois par année de présence ;
- Cadre ayant plus de 5 ans de présence dans l'entreprise au moment du licenciement :
 - 3/10 de mois par année de présence dans la tranche de 5 à 9 ans inclus ;
 - 4/10 de mois par année de présence dans la tranche de 10 à 19 ans inclus ;
 - 5/10 de mois par année de présence dans la tranche de 20 ans,

Le calcul est effectué sur la base du 12e de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne saurait être prise en compte que proportionnellement. L'indemnité ne pourra dépasser un maximum de 12 mois.

Lorsque le cadre congédié est âgé de 50 ans révolus et compte au moins 15 ans d'ancienneté cumulative dans l'entreprise, l'indemnité de licenciement fixée ci-dessus est majorée de :

- 15 % entre 50 et 55 ans ;
- 20 % à partir de 55 révolus.

Article 5 - Départ à la retraite

En vigueur étendu en date du 10 févr. 1988

Les dispositions de l'article 41 s'appliquent aux cadres avec les modalités ci-après :

- en cas de mise à la retraite, le délai de prévenance est porté à 6 mois ;
- l'allocation de départ à la retraite est calculée comme suit :
 - 2/20 de mois par année de présence de 2 à 9 ans inclus de présence ;
 - 3/20 de mois par année de présence de 10 à 19 ans inclus de présence ;
 - 4/20 de mois par année de présence à partir de 20 ans de présence, sans pouvoir dépasser un maximum de 6 mois.

L'ancienneté se calcule à compter de la date d'entrée du cadre dans l'entreprise. Le taux déterminé par son ancienneté sera appliqué sur la totalité des années de présence.

Article 6 - Maladie

En vigueur étendu en date du 27 sept. 1984

Jusqu'à 3 ans de présence ou 2 ans en qualité de cadre, les dispositions de l'article 53 s'appliquent aux cadres.

Au-delà, les cadres reçoivent une indemnité complémentaire des prestations journalières de la sécurité sociale et des régimes complémentaires qui aura pour effet d'assurer à l'intéressé, en cas de maladie ou d'accident, le montant total de ses prestations mensuelles, dans les conditions suivantes, calculés sur la moyenne des 3 derniers mois (1) :

- jusqu'à 4 ans inclus de présence dans l'entreprise : 3 mois à 100 % en cas de maladie ou 4 mois en cas d'accident du travail ;
- de 5 à 9 ans inclus de présence dans l'entreprise : 4 mois à 100 % en cas de maladie ou 5 mois en cas d'accident du travail ;
- à partir de 10 ans de présence dans l'entreprise : 5 mois à 100 % en cas de maladie ou 7 mois en cas d'accident du travail.

En cas d'accident du travail, la durée d'ancienneté de 3 ans de présence dans l'entreprise ou 2 ans de présence en qualité de cadre prévue au premier paragraphe est ramenée à 1 an.

Maternité : les intéressées ayant au moins 1 an de travail dans l'entreprise bénéficieront, pendant les 4 premières semaines du congé légal de maternité, d'une indemnité égale à 75 % de leur salaire.

(1) *Alinéa étendu sans préjudice de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord annexé.) (arrêté du 4 février 1985).*

Article - Classification des cadres

En vigueur étendu en date du 24 oct. 2015

La présente classification s'applique aux collaborateurs chargés de traduire, dans les domaines de leur fonction, opérationnelle ou fonctionnelle, les objectifs globaux et de déterminer les actions pour les réaliser.

L'exercice de cette fonction requiert la mise en œuvre de connaissances, compétences et savoir-faire aussi bien dans les domaines techniques et techniques que dans le domaine du management : analyse de situations, prévisions, résolutions de problèmes, interaction des hommes, relations extérieures.

Niveau VII

Ce niveau est le niveau d'accès aux premières postes de cadre.

L'exercice de leur mission est caractérisé par l'organisation et les procédures internes de l'entreprise.

La durée de présence dans ce niveau ne peut excéder 3 ans, il concerne :

- les cadres débutants diplômés de l'enseignement supérieur n'ayant pas ou peu d'expérience professionnelle et dont la mise à niveau opérationnelle va nécessiter une phase d'intégration dans l'entreprise ;

- les promoteurs de la filière des employés, techniques ou de celles des agents de maîtrise concernés déjà par l'organisation et le fonctionnement de l'entreprise.

Echelon 1

A cet échelon, réservé aux cadres débutants, le poste est caractérisé au travers de missions précises définies par un rapport régulier des réalisations vers le cadre responsable du service. Le cadre débutant est amené à développer progressivement les fonctions de son poste sous la supervision de son responsable. La durée de présence dans cet échelon ne peut excéder 1 an.

Echelon 2

Cet échelon peut constituer une phase intermédiaire du cadre

Avenant II relatif aux agents de maîtrise et techniciens, secteur alimentaire

Classification des techniciens et agents de maîtrise

Article 1er - Bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 5 mai 1992

a) Agents de maîtrise.

Leur responsabilité implique :

Avant tout :

- veiller à l'intégration des nouveaux membres de son groupe ;

- transmettre et expliquer les informations attendues et documentées ;

- veiller à l'enseignement des procédures et au développement du niveau de compétence ;

débutant après sa phase d'intégration à l'échelon 1.

- cet échelon est le seuil d'accès des promoteurs de la filière des employés, techniques et agents de maîtrise ;

- le cadre, à cet échelon, prévoit, conçoit, prépare et organise les tâches relevant de sa technicité.

Echelon 3

Cet échelon accueille le cadre, débutant ou EATM promu, qui assume la responsabilité d'une équipe d'au moins cinq personnes.

NIVEAU VIII :	Engage l'entreprise dans le cadre d'une délégation limitée et dans son domaine d'activité. Gère sous le contrôle croadensrnt à cette délégation soit une activité bien identifiée vlnaeat d'une spécialisation plisnroloeneffe précise, soit d'un ensemble d'activités diversifiées dont il assure la coordination et la liaison avec les autres fonctions.
Echelon 1	Les fonctions sont assurées à partir de directives précisant les moyens, les objectifs et les règles de gestion.
Echelon 2	Est amené, pour obtenir les résultats recherchés, à décider de solutions adaptées et à les mettre en œuvre ainsi qu'à formuler des instructions d'application.
Echelon 3	Responsable d'une unité ou d'un service autonome.

NIVEAU IX :	Engage l'entreprise dans le cadre de la large délégation, attachée à son domaine d'activité. Informe la direction de ses réalisations par rapport aux objectifs, en justifiant les écarts et propose les dispositions correctives.
Echelon 1	Chef d'un établissement d'importance moyenne (dépôt, agence...) ayant la responsabilité complète de la gestion et des résultats ou chef d'un service d'importance équivalente.
Echelon 2	Chef d'un établissement important ou complexe ayant la responsabilité complète de la gestion et des résultats ou chef d'un service d'importance équivalente.

NIVEAU X :	Dirige par délégation ou participe à la direction de l'entreprise. Coordonne l'activité de plusieurs établissements qui dépendent d'une large délégation et dans lesquels il est amené à faire des arbitrages en fonction de la politique générale de l'entreprise dont il assure l'application.
Echelon 1	Emploi de responsabilité majeure s'exerçant au plan de la gestion et du développement de l'entreprise, mettant en œuvre, sous l'autorité du chef d'entreprise, les grands aspects politiques, financiers, commerciaux de celle-ci. Cet échelon comprend le directeur exécutif d'une entreprise de taille moyenne ou aux membres du comité de direction d'une entreprise de grande taille.
Echelon 2	Directeur général d'une entreprise de grande taille non financière.

- participer à l'appréciation des compétences et des résultats des membres de son groupe ;

- rechercher des améliorations aux conditions de travail. Oratoires :

- répartir les travaux et donner les instructions adaptées ;

- contrôler les réalisations et signaler en temps utile les difficultés ;

- faire toute suggestion pour améliorer le fonctionnement du groupe de travail ;

- assurer les liaisons nécessaires à la réalisation des objectifs de son groupe.

b) Techniciens.

La définition des fonctions des techniciens se fait dans la continuité de celle des employés. Ils sont classés aux niveaux V et VI définis au chapitre II " Dispositions du système ".

c) Le présent avenant ne s'applique pas aux représentants et placiers.

Article 2 - Classification

En vigueur étendu en date du 5 mai 1992

	TECHNICIEN	AGENT DE MAÎTRISE
NIVEAU V	Technicien	
Echelon 1	Technicien confirmé (1)	
Echelon 2	Technicien confirmé qui conduit une équipe de 5 personnes au plus	
Echelon 3	(2) le travail d'une équipe de 5 personnes au plus	
NIVEAU VI	Technicien supérieur	Agent de maîtrise (équipe de plus de 5 personnes)
Echelon 1	Technicien supérieur confirmé (1)	Agent de maîtrise (1) confirmé
Echelon 2	Technicien supérieur confirmé (2) qui conduit le travail d'une équipe de 5 personnes au plus	(équipe de plus de 5 personnes)
Echelon 3		

(1) Pour l'application du 2^e échelon aux techniciens et du 3^e échelon aux agents de maîtrise, les règles sont définies au point 5 de la description du système de classification.
(2) l'échelon 3 des techniciens (niveaux V et VI) est caractérisé par le fait que le technicien confirmé, en sus de ses fonctions techniques, qui représentent l'essentiel de son activité assume la responsabilité de la petite équipe qui travaille avec lui. Une pondération inverse caractérise l'agent de maîtrise. Responsable d'une équipe d'une centaine d'ouvriers (plus de 5 personnes), son travail d'animation et d'organisation est alors prédominant.

Article 3 - Durée du travail

En vigueur étendu en date du 27 sept. 1984

En raison de leurs fonctions, les agents de maîtrise ont le même hiraire que les salariés dont ils gèrent le travail, sous réserve qu'ils doivent en général être présents quelques minutes avant le début et après la fin des périodes de travail. Cet hiraire est normal. Les dépassements éventuels de cet hiraire ne sont pas rémunérés conformément aux dispositions légales.

Article 4 - Indemnité de licenciement

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2012

Une indemnité de licenciement est accordée à l'agent de maîtrise ou au technicien ayant au moins 1 an d'ancienneté licencié dans les conditions ci-après : 2/10 de mois par année d'ancienneté plus 2/15 pour les années au-delà de 10 ans.

Lorsque l'agent de maîtrise ou le technicien licencié pour motif économique est âgé de 55 ans révolus et compte au moins 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise, l'indemnité est la suivante :

- 2/10 de mois par année de présence dans la carrière de 9 ans et plus ;

- 3/10 de mois par année de présence dans la carrière à partir de 10 ans,

Avenant II relatif aux agents de maîtrise et techniciens, secteur non alimentaire

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 27 sept. 1984

1. La création de cette catégorie ne pourra, par les cotations en cours, entraîner une dévalorisation des avantages individuels antérieurement acquis. En ce qui concerne l'affiliation à une caisse de retraite des cadres, aucune modification aux dispositions existantes ne sera apportée sauf une demande écrite de l'intéressé.

sans pouvoir dépasser un maximum de 6 mois, le calcul étant effectué sur la base du salaire moyen des 12 derniers mois, le tout majoré de 20 %.

Cette indemnité ne pourra jamais être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

Article 5 - Départ à la retraite

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2012

Les dispositions de l'article 41 s'appliquent aux agents de maîtrise, techniciens.

En cas de mise à la retraite, le délai de prévenance est de 3 mois.

Ils reçoivent une allocation de départ à la retraite calculée comme suit :

- Agent de maîtrise ou technicien ayant 2 ans et plus de présence dans l'entreprise : 2/20 de mois par année de présence (en outre, l'agent de maîtrise ou le technicien ayant plus de 15 ans de présence dans l'entreprise aura 1/20 de mois supplémentaire pour la carrière après 10 ans), sans pouvoir dépasser un maximum de 6 mois.

L'ancienneté se calcule à compter de la date d'entrée du salarié dans l'entreprise. Le taux déterminé par son ancienneté sera appliqué sur la totalité des années de présence.

Article 6 - Maladie

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2012

Les dispositions de l'article 53 s'appliquent aux agents de maîtrise, techniciens. Au-delà de 3 ans de présence, ils bénéficient d'une indemnité complémentaire des pointes journalières de sécurité sociale et des régimes complémentaires qui leur sera versée à partir du 8^e jour suivant l'arrêt de travail et qui aura pour effet de porter les revenus totaux de l'intéressé à 100 % du plein tarif de ses cotisations sociales calculés sur la moyenne des 3 derniers mois dans les conditions suivantes :

- de 3 à 4 ans de présence : 2 mois en cas de maladie et 2 mois et demi en cas d'accident de travail ;

- de 5 à 9 ans de présence : 2 mois et demi en cas de maladie et 3 mois en cas d'accident de travail ;

- de 10 à 19 ans de présence : 3 mois en cas de maladie et 4 mois en cas d'accident de travail ;

- à partir de 20 ans de présence : 4 mois en cas de maladie et 6 mois en cas d'accident de travail.

Le délai de carence de 7 jours ne joue pas en cas d'accident de travail ou d'hospitalisation, quelle que soit la durée.

2. Le présent avenant ne s'applique pas aux voyageurs, représentants et placiers.

Article 1er - Bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 5 mai 1992

a) Agents de maîtrise.

Leur responsabilité individuelle :

Août 2012 :

- verser à l'intégration des nouveaux membres de son groupe ;

- tarttmsree et epuqxiler les iionoatmfrs astedcenans et dndstenacees ;

- vileelr à l'enseignement des procédures et au développement du neaviu de compétence ;

- paiertcpir à l'appréciation des compétences et des résultats des mmeerbs de son gurpoe ;

- rhhecrcer des améliorations aux ctoidonns de travail.

Oianaisorgtn :

- répartir les tarauvx et donenr les icunsirtnots adaptées ;

- contrôler les réalisations et sgnliar en tpmes uitle les difficultés ;

- farie toute ssugigtoen propre à améliorer le fnmocotnemenit du guorpe du taaivrl ;

- asserur les Isoainis nécessaires à la réalisation des oefbitcjs de son groupe.

b) Techniciens.

La définition des fncnioots des tcehecniiis se fiat dnas la continuité de clele des employés. Ils snot classés aux nuaveix V et VI définis au cpirathe II "Description du système".

c) Le présent avnnaet ne s'applique pas aux voaguryes représentants et placiers.

Article 2 - Classification

En vigueur étendu en date du 5 mai 1992

	TECHNICIEN.	AGENT DE MAÎTRISE
NIVEAU : V. Echelon 1 : Echelon 2 : Echelon 3 :	Technicien. Technicien confirmé (1). Technicien confirmé qui cnnoodore (2) le tvarail d'une équipe de 5 pnsenres au plus.	
NIVEAU : VI. Echelon 1 Echelon 2 Echelon 3	Technicien supérieur. Technicien supérieur confirmé (1). Technicien supérieur confirmé (2) qui connoode le trvial d'une équipe de 5 pnsenres au plus.	Agent de maîtrise (équipe de puls de 5 personnes). Agent de maîtrise (1) confirmé (équipe de puls de 5 personnes).

(1) Pour l'application du 2^e échelon aux tcnieicnes et du 3^e échelon aux antegs de maîtrise, les règles snot définies au pinot 5 de la dscoeiiptrn du système de classification.
(2) L'échelon 3 des tcnieicns (niveaux V et VI) est caractérisé par le fiat que le tceiechn confirmé, en sus de ses fnoicnts techniques, qui représentent l'essentiel de son activité asmuse la responsabilité de la pittee équipe qui trlvialaie aevc lui. Une pondération ivrsene caractérise l'agent de maîtrise. Rbaeonspse d'une équipe d'une ctreiane irmnoctpae (plus de 5 personnes), son travail d'animation et d'organisation est aolrs prédominant.

Article 3 - Durée du travail

En vigueur étendu en date du 27 sept. 1984

En roiasn de luers fonctions, les anetgs de maîtrise ont le même horarie que les salariés dnot ils gndueit le travail, suos réserve qu'ils deovnit en général être présents qequeuls miuents aanvt le début et après la fin des périodes de travail. Cet hrrioae ctionsue luer hriaore normal. Les dépassements éventuels de cet harroie nomarl snot rémunérés conformément aux disinptiosos légales.

Article 4 - Indemnité de licenciement

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2012

Une indemnité de lceneiecmnit est accordée à l'agent de maîtrise ou au tenhccien anyat au minus 1 an d'ancienneté licencié dnas les ctoidoinns ci-après : 2/10 de mios par année d'ancienneté puls 2/15 puor les années au-delà de 10 ans.

Lorsque l'agent de maîtrise ou le teciihnecn licencié puor mtiof économique est âgé de 55 ans révolus et ctpmoe au moins 15 ans d'ancienneté dnas l'entreprise, l'indemnité est la stunviae :

- 2/10 de mios par année de présence dnas la tnrahce de à 9 ans iuclns ;

- 3/10 de mios par année de présence dnas la tncrahe à ptrair de 10 ans,

sans puovoir dépasser un mmxauim de 6 mois, le caclul étant effectué sur la bsae du srlaiiae msnuel meyon des 12 drnieres mois, le tuot majoré de 20 %.

Cette indemnité ne purora jimaas être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

Article 5 - Départ à la retraite

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2012

Les dpnioositos de l'article 41 s'appliquent aux aetngs de maîtrise, techniciens.

Le délai de prévoyance est de 3 mois.

Ils reçoivent une aollatocin de départ à la rrttieae calculée cmome siut :

- agnet de maîtrise ou tcehieicnn anyat 2 ans et puls de présence dnas l'entreprise : 2/20 de mios par année de présence (en outre, l'agent de maîtrise ou tncieehen aaynt puls de 15 ans de présence dnas l'entreprise arua 1/20 de mios supplémentaire puor la tncrahe après 10 ans), snas puovoir dépasser un mmiuaxm de 6 mois.

- aengt de maîtrise ou tciecihnen aanyt 5 ans et puls de présence dnas l'entreprise : 2/20 de mios par année de présence (en outre, l'agent de maîtrise ou tcneieehn aaynt puls de 15 ans de présence dnas l'entreprise arua 1/20 de mios supplémentaire puor la tnahcre après 10 ans), snas puvioor dépasser un mmiuaxm de 6 mois. L'ancienneté se cluclae à comeptre de la dtae d'entrée du salarié dnas l'entreprise. Le tuax déterminé par son ancienneté srea appliqué sur la totalité des années de présence.

Modalités de retraite

Les salariés des setecurs non anrileteiams sreont affiliés à un régime de riratete prévoyant une cotatsoiin glalboe de 8 % sur leus seaarlis effectifs. Le fenimcnaent en srea réparti entre l'employeur et le salarié sur la bsae de 60 % à la cahgre de l'employeur et de 40 % à la carghe du salarié.

Article 6 - Maladie

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2012

Les dotisnpsiois de l'article 53 s'appliqueront aux aetngs de maîtrise, techniciens. Au-delà de 3 ans de présence, ils reoevrnt une indemnité complémentaire des pretisnaots journalières de sécurité saolice et des régimes complémentaires qui luer srea versée à patrir du 8e juor surniat l'arrêt de tvarial et qui arua puor effet de poretr les reesoruscstlatoes de l'intéressé à 100 % du

pieln traif de ses ainpoptteemns msenules calculés sur la meonnye des 3 derrnies mios dnas les cidntonois snievauts :

- de 3 à 4 ans iluncs de présence : 2 mios en cas de midaale et 2 mios et dmei en cas d'accident du trvaail ;

- de 5 à 9 ans icnlus de présence : 2 mios et dmei en cas de mladiae et 3 mios en cas d'accident du tviaarl ;

Avenant III relatif aux représentants

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2012

La présente coonetvnnin cteovllcie s'applique aux voyageurs, représentants et prcliaes qui ne bénéficient pas du sttaut prnoessinefol prévu aux alctries L. 7311-1 et suvitans du cdoe du travail.

Avenant IV : Accord du 10 octobre 1984 relatif au personnel de livraison et de vente, secteur alimentaire périssable

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 10 oct. 1984

Le présent aannevt s'applique au pernooesl de vntee et de lraivson des eernsetpirs du crmmeoce de gors des futirs et légumes, ptuiords laitiers, oeufs, vlallioe et gibier, asnii que des ptuidors surgelés et glaces.

Les pitears en présence, teannt coptme de l'autonomie dnot juiot le pseernnol puor mener à bein la tâche qui lui est confiée, de l'impossibilité prqiaute de contrôler htnteliembeulat les rsaions qui pauinreort être invoquées puor jetiuisfr un dépassement d'horaire et une dandeme de rémunération supplémentaire, des cnrtiaeaons particulières qui caractérisent la prfiseoosn : heures d'ouverture des mansigas livrés ou visités, tmpes d'attente puor les piesrs de cmodenmas ou les livraisons, aléas de la circulation, contrôles routiers, etc., du caractère périssable des puritods livrés et des cnoniotdis particulières de luer transport, des différences iamotrntpes enxasitt ertne les estiepenrrs solen la tllaie des msiagans livrés ou visités, la loenugur des tournées (zones rauerls ou urbaines) et l'organisation porpre de cqhaue entreprise, de ces caractéristiques particulières de la presfioson qui iegxnt un tmeps puls lnog d'appréciation des qualités plensofenloresis des intéressés, de la difficulté d'élaborer par vioe de cvninoeotn coelvcilte nalotaine un système de rémunération et d'organisation du tiaarvl des sveeicrs de vtene et de lrsiaiovn idietuqne puor ttoues les entreprises, emeitsnt qu'un caeritn nomrbe de dopoisiistns divonet être respectées, cnnieneonvt de teinr cmopte du caractère spécifique de la posfosiern selon les dptoisnois ci-après.

Article 2 - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2012

Conformément à la dosisoitpin prévue à l'article 33, alinéa 7 de la présente convention, il est cnvnoeu que la durée de la période d'essai des pseronnes embauchées à des emiplos entraînant des raiotnles ptnenemears avec la clientèle de l'entreprise srea de 2 mios rovlablueene 1 mois.

- de 10 à 19 ans inclus de présence : 3 mios en cas de mliadae et 4 mios en cas d'accident du tivaarl ;

- à pitrar de 20 ans de présence : 4 mios en cas de mdailae et 6 mios en cas d'accident du travail.

Le délai de ccreane de 7 jruos ne juoe pas en cas d'accident du tvaairl ou d'hospitalisation, qlleue qu'en siot la durée.

Pour les autres, seuls s'appliquent les arietlct 6 à 32 de ladite convention. Luer sitioiatn et lreus obiinatlogs pfsrslnineeoos snot définies par luer sttaut fixé par les arietlct L. 7311-1 et svatnius du cdoe du triaavl et par luer cotnrat de taiaavl avec l'entreprise qui les emploie.

Le canortt de traavil des VRP stttuarieas diot olmtraiegebnot être écrit en duex emilerapxes signés par les praetis ccttatoannres dnot l'un est remis à l'intéressé.

La durée de la période d'essai aalplibpce aux personnels, dnot la fionotcn est emuinlscvxeet la ctndiue d'un véhicule et la livraison, est de 2 mios non renouvelable.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par l'employeur, le salarié est prévenu dnas un délai qui ne puet être inférieur à :

- 24 heeurs en deçà de 8 juors de présence ;

- 48 hruees etnre 8 jruos et 1 mios de présence ;

- 2 snmaeies après 1 mios de présence.

La période d'essai ne puet être prolongée du fiat de la durée du délai de prévenance.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci rctsepee un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 herues si la durée de présence du salarié dnas l'entreprise est inférieure à 8 jours.

Article 3 - Choix d'un système de rémunération

En vigueur étendu en date du 10 oct. 1984

Il apranpeitt à chuaqe eerptsirne de cohiisr le système de rémunération le mieux adapté à sa stuaition prrpoe et à son oartasoingn de vente et de lraisovin (commissions, primes, faofirt ou autre).

Toute mcifdiotiaon du mdoe de rémunération fiat l'objet d'une cnusatoloin du pnrneseol concerné et de ses représentants lorsqu'ils existent.

Article 4 - Durée du travail

En vigueur étendu en date du 10 oct. 1984

1° La durée du trviaal eefffcif du prenonsel de lisrvoain et de vetne srea calculée sur la bsae de la durée légale ou chlvoneienontle du travail.

2° Toutefois, tnenat cmptoe des considérations exprimées à l'article 1er, la durée légale hiaboradedme du tvaairl pourra être prolongée dnas la ltiime de cniq hreues consacrées par le pesnreonl à des tpmes ne crsndenaroopt pas à un tivaral eetifcfff lié à sa qcuoatiaiifiln tles que tmeps d'attente puor la lioiasrvn ou puor les pisers de commande, aléas de la circulation, contrôles routiers, etc.

Désormais, les hreues effectuées dnas ce cdare senort rémunérées en herues supplémentaires ou récupérées après acrocd enrte l'employeur et les pnseornles concernés. Elles ne sneort pas décomptées puor le culacl des hreues deus au tirte du ropes compensateur, ni du cngtnoenit prévu au ppgaarahre 4° ci-après.

Le nombre de ces heures de préloagotnn srea ramené à :

- 4 heures au 1er juillet 1985 ;

- 3 heures au 1er juillet 1986, si les conditions d'activité du transport, de la liaison ou de la vntete se trouvaient modifiées par rapport à la loi économique sociale. (1)

3° Les limites de la durée hebdomadaire du travail prévue à l'article 44, alinéa 3.1, de la convention collective sont fixées à 5 heures ou en moins par semaine pendant un maximum de 46 semaines.

4° Le contingent d'heures supplémentaires non soumis à autorisation de l'inspecteur du travail est celui fixé par la convention collective.

(1) *Préparée en vertu de l'extension (arrêté du 22 mars 1985, art. 1^{er}).*

Article 5 - Responsabilité des personnels de vente et de livraison

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2012

En cas de vol, les personnes responsables des matériels, marchandises ou espèces qui leur sont confiés doivent faire, immédiatement après sa constatation, une déclaration aux autorités compétentes les plus proches et en remettre la copie légalisée par l'autorité dès leur retour dans l'entreprise.

En cas de contrôle subi au cours de leur tournée, les personnes concernées par le présent doivent informer, dès leur retour dans l'entreprise, leur supérieur hiérarchique.

Article 6 - Visite médicale

En vigueur étendu en date du 10 oct. 1984

La visite médicale obligatoire à l'entreprise est assurée périodiquement les travailleurs pour le maintien de leur santé et primes de rendement être prise en charge par l'entreprise sur justificatif médical. De plus, l'absence éventuellement nécessaire

Accord du 24 juin 1987 relatif à la retraite complémentaire dans le secteur des produits surgelés, congelés et crèmes glacées

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat national des négociants en produits surgelés, congelés et en glaces (SYNDIGEL).
Syndicats signataires	La fédération des scerevis CDFT ; La centrale syndicale chrétienne des travailleurs de l'alimentation et des HCR CTFC ; La fédération des personnels du commerce de la distribution et des services CGT ; La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des services FO ; La fédération du personnel d'encadrement des industries et industries agro-alimentaires, des cuisines, des commerces et des services et activités annexes (FIPACCS).

En vigueur non étendu en date du 24 juin 1987

pour passer cette visite médicale sera considérée comme temps de travail et ne devra pas entraîner une perte de salaire pour le chauffeur. Cette disposition est applicable à toute personne appelée à conduire, pour l'entreprise, un véhicule de plus de 3,5 tonnes.

Article 7 - Suspension du permis de conduire

En vigueur étendu en date du 10 oct. 1984

Les chauffeurs qui, pendant leur service, sont frappés d'une suspension de permis de conduire et laquise tuteos les conditions suivantes :

- Suppression de courte durée (1 mois) ;
- Motivée par une infraction au code de la route non imputable à l'entreprise ;
- Non consécutive à un état d'ébriété ou à une faute de conduite lroude et ibcalxusene ;
- Acquiescement de récidive,

seront, pendant la période où ils ne peuvent pas conduire un véhicule, affectés à un autre emploi dans l'entreprise, dans la mesure où une vacance existe, et au salaire de cet emploi.

Au cas où aucun poste ne serait disponible, pendant la période de suspension du permis de conduire, le temps d'absence sera imputé sur les droits acquis au titre des congés payés ou en cas d'épuisement, considéré comme congé sans solde.

Article 8 - Garanties

En vigueur étendu en date du 10 oct. 1984

Il est expressément convenu que la mise en vigueur de ce nouvel accord ne pourra être une cause d'augmentation des salaires ni de diminution des rémunérations antérieurement pratiqués par quelque membre du personnel de livraison et de vente pour le même travail.

Le présent accord sera déposé au secrétariat du conseil de prud'hommes de la Seine.

Article 1er - Entreprises nouvelles

En vigueur non étendu en date du 24 juin 1987

Cet accord a pour objet de désigner une institution de retraite habilitée à recueillir les adhésions des adhérents nouveaux et de détail de produits surgelés, congelés et crèmes glacées, à savoir :

- ceoormems de gors et plates-formes de distribution spécialisées ;
- entreprises de livraison aux particuliers (home service) ;
- magasins spécialisés (freezer centers).

Ces activités ayant connu un développement postérieur à la signature des accords de généralisation de la retraite ne peuvent donc être considérées comme ayant été alors véritablement représentées. Par conséquent, les organisations représentatives décident que les entreprises qui se créeront à compter de la date de signature du présent accord doivent adhérer à l'institution

naoainlte de rriaette et de prévoyance des salariés des idsientrus arigolects et aairlmneties et des cmeercmos qui s'y reactahtnt (ISICA), 21, rue d'Artois, 75380 PRIAS CEDEX 08, csaise poislnsorefne de l'alimentation.

Catégories de pnoernsel bénéficiaires

Dans les errespintes nouvelles, tteuos les catégories de personnel, snas ciinotodn d'âge, siot les employés, aegnts de maîtrise, cdraes et VRP à catre unique, snot curveetos par cet accord.

Taux et aessttie de la cotisation

Le tuax de bsae est de 4 % sur la rémunération tlaote individuelle, suaf puor les salariés bénéficiant du régime des credas ou de l'IRP-VRP, puor lsqeelus l'assiette de cottsiaion est limitée au pfalnod de la sécurité sociale. Ce tuax de bsae de 4 % sbuit la mrijtoaoan du tuax d'appel déterminée cahuqe année par l'Arrco dnas le crade de l'accord signé enrte le CPNF et les oaniirsgnotas siyealdnacs représentatives en dtae du 17 jiun 1970.

Modalités de versement

Accord du 6 février 1985 relatif à la

Les cnosoaitits snot pbeyalas tmlrlniermeesiett à tmere échu.

Article 2 - Recommandation aux entreprises créées antérieurement à l'accord

En vigueur non étendu en date du 24 juin 1987

Les enreeripts qui ont donné luer adhésion à d'autres iitutstoinns antérieurement à la dtae de sriatugne du présent acrcod ne snot pas tunees d'adhérer à l'ISICA.

Cependant, les osgjaitronans segataniris du présent aocrd luer recnammdont d'examiner, aevc luer peonensrl ou ses représentants, l'éventualité du trensfat vres l'ISICA, du fiat de son caractère pneifeoorsnsl (cf. curarilice 6 D de l'Arrco), de l'ensemble des catégories de psreonenl adhérant à une institution. Ce tfsrarent ne proura entraîner une dtnoimiuin des atanagves acquis par les salariés.

formation professionnelle

Signataires

Patrons signataires	<p>La fédération des scadtnyis de la dtsoritibuin aomltuoibe (FEDA) ;</p> <p>Le snaiydct nataniol des gstesrisos en forerutnuis générales puor bruuax de tabac ;</p> <p>Le sycanidt général des ccomemres et itrndesuis du couuohatcc et des psueqaits (pour la bcnarhe plastique) ;</p> <p>L'union naltaoine des giresstoss en céramique et vrrreiee (UCEVER) ;</p> <p>La fédération française du cylce et moyccltoe ;</p> <p>La fédération nloaiatne des cbahmers sldyceinas des dueubritists ersmebenlis en équipement sanitaire, cuaghffae et cltoaisinaan (FNAS) ;</p> <p>La fédération nitaanole des siayncdts de cmrcomee en gors en puridots aocveils (FENSCOPA.) ;</p> <p>La fédération natoaline du cmmorece des prdtoius lteriiis et acielvos ;</p> <p>La carmhbe scniaydle natnoilae des grstsieoss spécialisés en marunoreqiiie ;</p> <p>La fédération natoainl des sytacinds de gosressits en matériel électrique et électronique ;</p> <p>La fédération des négociants tuehncqies (FENETEC) ;</p> <p>Le sicdyant natianol des pteaepriis répartiteurs spécialisés ;</p> <p>Le syncnidat ninaaotl des gisetossrs disibtuuretrs en prufairmee et acoesecirrs de toilette, uoinn pntalorae de Tluoon ;</p> <p>La cbrmahe sydcnaie naintloae de l'importation et de l'exportation de verrerie, caedau et linamurie ;</p> <p>La fédération française des scntiyads niounatax de la ctrae ptaosle ;</p> <p>La chbrame sidalycne nlaolanite des gsietsssros en juteos et bemeoitbrlie ;</p> <p>La fédération nnaolaite des négociants en matériaux de cucottrsionn ;</p> <p>La fédération niolanate des scnyidtas de drioutsegs en gors ;</p> <p>La fédération nlanaitoe des stncyidas de négociants en pipears pients et revêtements mauurx ;</p> <p>L'union nltnaoiaie du cmmrceoe en gors des ftrius et légumes.</p>
Syndicats signataires	<p>La fédération des sevciers CDFT ;</p> <p>La fédération des employés, cadres, tciihnenees et antges de maîtrise CTFC ;</p> <p>La ctnraele salndicye chrétienne des teaavrllirus de l'alimentation et des HCR CFTC. ;</p> <p>La fédération ninaltoae de l'encadrement du comrceme et des sicveres CGC ;</p> <p>La fédération nnilaotae des cerads et iirndsutes et ccrmoemes ailgceros et aianremleits CGC ;</p> <p>La fédération des employés et creads CGT-FO ;</p> <p>La fédération atearlmiine CGT-FO.</p>

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 6 févr. 1985

Censnceoits du rôle déterminant que les peneitaarrs socuiax ont joué dnas le développement de la faitomorn plnrieslesnofoe cinounte à tuos les nvueaix et ctnnoatst que la loi du 24 février

1984 prévoit l'ouverture d'une nollevue cortaneioctn daenvt autboir à la csluoiocon d'accords de branche, les petiras siigtnearas snot convenues, en ce qui crcneone les eenretrps du cmoremce de gros, du présent arcocd dnnot la ccoinolusn roepse sur luer cmmnuoe adhésion à des principes qu'elles rpanlelept ci-dessous :

1° La fointocn clormemciae est une ftoicnon etslselinee du système économique : il ne suiffit pas de produire, ecnroe faut-il vderne en tnanet cmotpe des atttnees de cuex qui dneiovt aetchr les produits. Cette qualité de svricee ne puet être rnedue que dnas la msuree où le clniet rncnetore un poserennl qualifié ;

2° La qcoifulliaatn de tuos les salariés à tuos les neavux est un fcuater isnedplisnbae puor que les eteernpsris sneoit performantes. Elle premet également aux salariés d'accéder à un tvaaril puls mtvnaoit qui les amène à une responsabilité puls grande. Il anirtpapet dnoc aux pnlas de ftraoimn de répondre à la fios aux bneosis des etneisperrs et à cuex du psnnreeol ;

3° Les qistenuos riavletes à la foitamron pornfeeilnoslse snot à raorcheppr des différentes évolutions de l'emploi. L'avenir avec l'introduction des nllueveos tcnghlieooes est à prrdene en considération autant que le présent. Dnas ce domaine, une étude paraît indispensable, nnaemtmt puor mueix cenerr les aex poriritaries à dégager en matière de formation. Le problème de l'insertion des junees nécessite une aetitnton particulière ;

4° En outre, il est slbuaihaote que les asaritpnios des salariés seiucoux d'une foitmroan puls peseronlnle ou hros du cmahp pnffsioeonerl de l'entreprise seonit pesirs en cpmote ;

5° Enfin, bein que le cocomree de gors présente une ciearnte unicité sur le paln des faoinormts à définir, il fuat également tenir compte des spécificités de brhenacs pflornloeeseesins et des ensripreeets et de luer sioiatutn géographique (Paris, province, etc.). Ainsi, il srea recherché une complémentarité enrte ces deivrs nauvex d'actions.

Un eforft srea fiat puor onsareigr des sgates au paln lcoal ptmaertnet la piipartiaocn des salariés (spécialement des femmes) qui ont des difficultés puor se déplacer.

Article 1er - Nature et ordre de priorité des actions de formation

En vigueur étendu en date du 6 févr. 1985

Comme rappelé dnas le préambule, il fuat éviter la courpue aleiflcirtie enrte foitoramn et emplois.

Le caractère estenlnemlieest muvnoat de l'économie, des eoiplms et de la société cneoiaptmnore egixe de cchaun un eforft parnmeent d'adaptation. Dès lors, les plans de frtmioaon devront, puor élargir le cmahp de ciosscanaenns des salariés, considérer les compléments aux atcnios de fmrarioon qui seienrat torp spécialisées ou délimitées.

Une étude srea confiée au comité pritriaae de pcmofinneeenetr

et de pourimton de la fomrotain de l'ADFORECO dnas le carde de msisonis définies puor cet ogniramse à l'article 3. Cttee étude poirraut proter sur les pionts snuvtas :

- l'évolution des fniotoncs ;
- les epoilms concernés par les nuelevlos tlioconeghes à court et meoyn treme ;
- la nturae et le cnteonu des fomtoanris proposées à ce juor ;
- l'adaptation de ces fntoomairs aux anettets des rnebpesalsos d'entreprises et des salariés ;
- les catégories aaynt siuvi des ftnaormois ;
- le tpye d'organisation de firtomaon scletpbusie de répondre à ces aettents ;
- les anettets des raelpbsensos d'entreprises et des salariés.

L'étude déboucherait sur une puetqlae ou si psolisbe un mganote asuuviiedol qui seirrivat de sseoblitnasiin à la frmtaion et seairt distribuée dnas les erttseepis du cmecmore de gros.

En atdetannt de muix crneer les bonseis au rrgaed de l'étude ci-dessus, il cenvinot de fxeir des thèmes de fitamroon qui nuos semblent, dès aujourd'hui, être etlsneseis :

1° L'expression et les teciunehqs de vtene (relation aevc le client, atce de vente, présentation de la marchandise, etc.) : setags petanretmt aux salariés d'être puls à l'aise, de mieux s'exprimer ;

2° L'informatique qui tocuhe pisueulrs psoets de taivral à la vente, dnas les entrepôts et dnas les bauuerx : stgaes pertametnt à un muamixm de salariés un permeir caoctnt aevc les thceegloinos nouvelles, de manière qu'ils n'en aniet pas puer mias au cortarnie vnioet luer arrivée de manière piivtose ;

3° La gsoetin des sockts et le puerosscs de caomdmne ;

4° La faroomitn itinaile pmtrneaeet d'accéder à une artue faitormon puls qualifiante, beacouup de salariés snot restés sur une ipsormisen d'échec scolaire, il fuat toervur des stgaes et des ivnnrtenaets adaptés à ces salariés meaulns ;

5° L'organisation du traival ;

6° La communication.

En outre, le présent aoccrd rmedonamce :

- les aicnots puor améliorer l'égalité psolrsielfennoe etrne hemmos et feemms ;
- les aticnos visant à aider les reocernvoins des pnesnoers silubesepts d'être licenciées puor motif économique.

L'article L. 900-2 du cdoe du taravil fxie les teyps d'actions de fmaoiortn enarntt dnas le champ des dpoissions rvteielas à la fiaortomn professionnelle.

Article 2 - Reconnaissance des qualifications acquises : du fait d'actions de formation

En vigueur étendu en date du 6 févr. 1985

S'il n'est pas envisagé une ptoironom systématique des salariés anyat reçu une foomtarn puls qualifiante, clea ne siiginfe pas désengagement de l'employeur en la matière.

De plus, nuos soemms cintscneos que l'évolution des glaciniiaoutfs ne pssae pas uueeqinmnt par une frmooitn professionnelle, elle est également liée à une réorganisation des tâches.

Aussi, nuos rneentos puor l'instant, cmme un axe de priorité, les cas des salariés qui, du fiat d'une aciton de formation, ont acuiqs d'autres cnsaosencinas que cleles riuseqes puor luer tâche paipirlcne et snot à même de rlpmeir puiuresls fiocnnots de façon complète :

c'est considérer la pleconylvae cmome étant une compétence supplémentaire.

A l'effet de pemtetre aux salariés de miuex fraie valoir, le cas échéant, les farmonitos dnot ils ont bénéficié au corus de luer carrière, il srea délivré, puor tuot sgtae sviui aevc assiduité, une atiettasotn de fin de stage. L'attestation précise l'intitulé du stage, sa durée et ses oeicjtfbs en teerms d'aptitudes.

Article 3 - Moyens reconnus aux instances de représentation de salariés pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation

En vigueur étendu en date du 6 févr. 1985

3.1. Au nevaiu de la branche

Le ceonsil de petmfeconreint de l'ADFORECO est institué en comité ptiarriae de pmeenrtnfceionet et de pomiotorn de la ftaoormn dnas les ceomermcs de gros.

Ses msonis et son fnteonemnciot snot définis cmome siut :

a) Le comité a puor première mosisin l'étude pivrsctepoe des bnesois de ftrmoaoin dnas les crmemecos de gors et la poiotorn des acintos définies dnas le crdae de l'accord ;

b) Il décide de tuotes les oronnittiaes de fitroaomn de l'ADFORECO et cshiot les pgmmeorars en vue de :

- l'adaptation ctstnanoe des eiesrtneeps aux cniidoonts caateghnens du marché et de la tolheiocnge et dnoc la défense et la porimoton de l'emploi dnas la peroisfosn ;

- l'épanouissement poerensnl des salariés ;

- le développement des cacehns de ptromoin ;

- l'amélioration des possibilités de rcmnlaeset dnas une arute etpesnrre ;

c) Le comité se pcrnnoe sur le cneotnu de tuos les seagts de

longue durée organisés au profit des salariés des entreprises ou des jeunes diplômés d'emploi ;

d) Le comité gère les fonds mis en réciprocity collective conformément à la loi. Il décide des priorités de formation à l'arsenal et choisit les méthodes appropriées ;

e) Les actions de formation en entreprise sont initiées à l'initiative des entreprises conformément à la loi du 24 février 1984 portant réforme de la formation professionnelle continue qui ont pour objectifs soit une insertion à la vie professionnelle, soit l'acquisition d'une qualification, soit l'adaptation à un emploi et qui sont financées par les fonds déduits (0,1 % et 0,2 % sur la part de l'impôt des sociétés à la taxe d'apprentissage, d'une part, et à la formation professionnelle, d'autre part) sont gérées par les mêmes organismes qu'au paragraphe d ;

f) Le conseil d'administration de l'ADFORECO informe chaque année le comité de l'activité de l'association du nombre des entreprises ayant versé des fonds de formation, de la définition et du contenu pédagogique des stages, ainsi que des résultats globaux de l'association. (L'article 11 bis des statuts de l'ADFORECO sera mis en conformité avec le présent texte).

3.2. Au vu des besoins

Le présent accord est tiré de la volonté de ne pas laisser sans effet les décisions prises sur le terrain. Dans la délibération préalable sur la formation et sa préparation, les instances représentatives du personnel ont à examiner la composition des équipes des salariés et des besoins des entreprises ainsi que les moyens mis en œuvre pour les satisfaire. Les besoins des salariés doivent pouvoir s'exprimer dans le cadre d'une procédure de concertation (une réunion d'expression annuelle, par exemple). Les besoins des entreprises, sans méconnaître la spécificité de chacune, doivent s'inscrire dans les priorités définies par la branche. Il sera fait appel aux organismes de formation locaux ou nationaux les mieux à même d'y répondre. L'accord entre la direction et les représentants du personnel est un objectif qui doit être recherché dans l'esprit du présent texte. Au cas où la préparation du plan de formation ne parviendrait réellement à inscrire dans le cadre du crédit d'heures de délégation des représentants du personnel, des facilités pourront être apportées notamment par référence au total annuel de ces crédits.

Article 4 - Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes dans les entreprises du point de vue de la formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 6 févr. 1985

Les entreprises s'engagent à apporter une attention particulière à l'accueil et à l'insertion des jeunes dans l'entreprise.

D'une façon générale, les employeurs doivent être attentifs aux difficultés particulières rencontrées par de nouveaux embauchés dans leur premier emploi. Des procédures d'accueil appropriées (visites, livret, formation spécifique récente) sont instaurées. L'approche devra être concrète et couvrir, dans la mesure du possible, les particularités caractéristiques de l'établissement ou du service.

Avenant particulier du 14 mars 1988 relatif aux fleurs coupées, plantes

Des arrangements floraux seront proposés par des ateliers ou tâches soignées élaborés.

Pendant la période de début de carrière, il sera donné une importance sur les droits particuliers à la congé-formation intéressant des jeunes, ainsi qu'un aperçu sur les opportunités que la formation professionnelle continue présente aux jeunes d'envisager.

Dans le cadre de formations en alternance, selon l'un ou l'autre des tiers prévus par l'accord du 26 octobre 1983, les jeunes concernés seront, pour l'exercice de leur activité dans l'entreprise, encadrés par un salarié qualifié de l'entreprise, nommé tuteur. Le tuteur, tout en continuant d'exercer son activité dans l'entreprise, aura pour mission d'accueillir, d'aider, d'informer, de guider les jeunes pendant leur séjour dans l'entreprise, ainsi que de veiller au respect de leur emploi du temps.

A la fin du contrat, il sera procédé à une évaluation de la formation en alternance.

Le comité d'entreprise ou sa commission de formation - ou, à défaut du comité, les délégués du personnel - sont associés à la définition du programme de formation et d'accueil, ainsi qu'à l'évaluation des résultats, dans le but notamment d'améliorer les conditions pour les futurs candidats à l'insertion.

Article 5 - Durée, conditions d'application de l'accord, périodicité des négociations ultérieures

En vigueur étendu en date du 6 févr. 1985

Le présent accord est conclu en conformité avec la législation en vigueur concernant la formation professionnelle continue et la formation en alternance, notamment par référence aux dispositions de l'article L. 932-2 du code du travail et de l'article 30 de la loi de finances pour 1985, n° 84-1208 du 29 décembre 1984.

Sous réserve du maintien en l'état de la législation, sa durée est fixée à deux ans, période au terme de laquelle les parties s'engagent à réserver le droit d'y apporter des améliorations en fonction, notamment, des résultats prévus à l'article 1er.

En cas de modification ou d'abrogation de la législation susvisée, les clauses du présent accord qui lui sont liées cesseraient de produire effet à la date de la modification ou de l'abrogation. Dans cette hypothèse, les parties s'engagent à convenir qu'elles se réuniront afin d'examiner les dispositions à prendre.

vertes et fleuries

Signataires	
Patrons signataires	Fédération nliaanote des giertssoss en fleus coupées, pnaelts veters et fleuries.
Syndicats signataires	Fédération des seecvirs CFDT, Centrale synidclae chrétienne des triarvlleuas de l'alimentation et des HCR CFTC, Fédération des employés, cadres, tnehniecis et agtens de maîtrise CFTC, Fédération noatinlae de l'encadrement du cmmrceoe et des seecrvs CGC, Fédération des emplyés et crdaes CGT-FO, Fédération de l'alimentation CGT-FO, Fédération des penoerlsns du cmmcoere de la dtsuitriibon et des secirves CGT.

Avenant particulier du 5 juillet 1993 relatif aux produits surgelés, congelés et glaces

Signataires	
Patrons signataires	Syndigel (fédération européenne du ceomcrme et de la dsrubiioitn des ptourdis surgelés et des glaces),
Syndicats signataires	Fédération des screvies CFDT, Fédération des employés, cadres, tniiccnhes et agtnes de maîtrise CFTC, Centrale sanyilcde chrétienne des tarrvuailles de l'alimentation et des HCR, CFTC, 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Pairs ; Fédération nntliaaoe de l'encadrement du cmormece et des svecrives CGC, Fédération de l'alimentation FTGA - FO.

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1993

Les dosiptiosns du présent aenanvt s'appliquent aux epeesrtnris du scuteer des poitdurs surgelés, congelés et gacles visées à l'article 1er de la ceinntvoon clvectoioe natioatle de cmocemrs de gros.

Article 2 - Travail au froid des femmes enceintes

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1993

Les epoulmryes s'interdisent de farie tielaalvrr les fmmees en état de gsorsese déclarée dnas les creabmhs foequifgirrs dnnot la température mynnoee est égale ou inférieure à °C :

a) Lorsuqe l'état de gsoessrse de l'employée ne prmeet pas son mnteaiin au poste de tvriaal puor lueeql elle a été embauchée, l'employeur lui asersura un rmaneseseclt tmaiorpree dnas l'entreprise, à température ptvoisie ;

b) Qeul que siot l'emploi confié puor la durée de la grossesse, l'employée crnseveora sa clacsatiifosin et sa rémunération.

L'article 36 des csleuas générales ne srea pas applicable.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 14 mars 1988

Les errtpesines concernées aupilepqt l'annexe IV "Personnel de lvriaiosn et de vente" de la présente convention.

Article 2

En vigueur étendu en date du 14 mars 1988

Les jruos fériés travaillés qui snot d'usage dnas cttee bnachre d'activité (8 Mai, jduei de l'Ascension, 14 Juillet, 15 Août et 11 Novembre) bénéficient des doitsipsnios de l'article 45, alinéa 2, des caluess générales.

Article 3 - Vêtements de protection

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1993

Les salariés trvailaalnt dnas une atmosphère aclieitlrie mnanuiete à une température inférieure ou égale à + 5 °C snot munis, par les snios de l'établissement, des vêtements appropriés.

Article 4 - Organisation du travail au froid

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1993

L'entreprise arsuse une oatonraigsin du tirvaal en cahrmbe fodire à température inférieure à - 18 °C tllee que, par tcnahre de 2 heurs de travail, 10 mueints au mnios pisesunt s'exercer puor cauhqe salarié en atmosphère positive.

Article 5 - Garantie de salaire conventionnel complémentaire

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1993

La rémunération burte gblaole mseluene alceneumtlet comparée au slariae conninvnoetel diot être, puor les salariés dnnot l'activité ppiiranlce s'exerce en atmosphère à température négative, au mmuiinm égale au sliiare cvonnteneoinl de l'intéressé, majoré d'une smmoe équivalente à 4 % du saalrie ceinvnoetonnl du naeviu I, échelon 1.

Article 6 - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2012

Conformément à l'article 33, alinéa 7, de la cotnoenvin ccitvllleo noainalte de cmmeroecs de gros, il est chevnou que la période d'essai du poesnerl est de :

- 2 mios puor les employés et oieuvrrs ;
- 3 mios puor les anegts de maîtrise, thneiicncs ;
- 4 mios puor les cadres.

Les piartes peuvent, d'un coummn accord, décider de revenuoler cette période puor une durée identique.

L'accord diot être constaté par écrit.

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

La période d'essai ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci reçoit un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

Article 7 - Travail du dimanche

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1993

Tenant compte d'une adaptation pour le commerce de détail de détail et de l'évolution des modes de vie, les points de vente spécialisés au détail de produits surgelés et de glaces peuvent

Accord collectif du 14 décembre 1994 relatif à la création d'un organisme collecteur paritaire agréé des fonds de la formation professionnelle continue des entreprises du commerce de gros et du commerce international

Signataires	
Patrons signataires	CGI
Syndicats signataires	Fédération nationale des sciaytnds de l'alimentaire, du secteur et des produits de services CTFC ; Fédération des employés, cadres, techniques et agents de maîtrise CTFC ; Fédération des employés et cadres CGT - FO ; Fédération de l'alimentation FTGA - FO.
Organisations adhérentes signataires	Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services par lettre du 14 septembre 1995 (BO n°95-40). CGC Aangtaoelirre par lettre du 27 septembre 1995 (BO n°95-41). Le syndicat national des cadres, techniciens, agents de maîtrise et assimilés des industries du bâtiment, des travaux publics et des activités annexes et connexes site professionnel SICMA, 15, rue de Londres, 75009 Paris, par lettre du 6 janvier 2011 (BO n°2011-37)

Article 1er - Dénomination et champ d'intervention

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1995

être ouverts le dimanche matin.

L'indemnité prévue par le premier paragraphe de l'article 46 de la convention collective est portée à 15 %.

Article 8 - Application

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1993

Le présent avenant applique les dispositions suivantes :

- produits surgelés, congelés et glacés du 28 juin 1984 ;
- points de vente spécialisés au détail de produits surgelés et de glacés du 24 juin 1987.

Le présent avenant est applicable à compter du 1er juillet 1993.

Article 9 - Demande d'extension

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1993

Les signataires demandent l'extension du présent avenant.

Il est créé un organisme collectif paritaire agréé des fonds de la formation professionnelle continue des entreprises du commerce de gros et du commerce international.

Son champ d'intervention est national.

Il prend le nom d'Intergros.

Article 2 - Objet

En vigueur non étendu en date du 21 déc. 2010

Intergros a pour objet la réalisation des missions suivantes :

- contribuer au développement de la formation professionnelle continue dans les entreprises renouvelant de son champ de compétences et de leurs salariés ;
- mener une politique d'investissement au développement de la formation professionnelle et de la formation des salariés ainsi qu'à la sécurisation des parcours professionnels, au bénéfice des salariés, des jeunes et des demandeurs d'emploi ;
- contribuer et développer tous les moyens de formation professionnelle adaptés de façon à améliorer les conditions de travail et de développement des salariés ;
- déterminer les mesures et les actions de formation pouvant répondre aux besoins des entreprises dans les secteurs de branches pluri-industrielles ;
- mettre en œuvre les moyens d'atteindre les objectifs définis par les partenaires sociaux au sein des différentes commissions paritaires compétentes des branches d'activité ;
- contribuer à la réalisation d'interventions répondant aux besoins des entreprises pesant sur l'emploi intéressant la formation professionnelle, la professionnalisation, l'apprentissage, le tutorat, l'acquisition des savoirs fondamentaux, l'égalité professionnelle et participer à la formation des métiers ;
- recueillir et diffuser les informations relatives au droit de la formation professionnelle et aux moyens qui lui sont attachés, solenniser les besoins des entreprises et les intérêts des salariés

et des salariés ;

- établir, dans le cadre de sa compétence, les relations avec les établissements de formation et autres intervenants dans le domaine de la formation professionnelle, tant au niveau régional, national, qu'europpéen ou international ;

- informer et sensibiliser les branches, les entreprises et les salariés. Appuyer les entreprises, en particulier les très petites, moyennes et grandes entreprises, dans l'analyse et la définition de leur besoins en matière de formation professionnelle et exercer en conséquence une activité de conseil, d'études et de recherches pédagogiques susceptibles de leur à élaborer leur plan de formation ;

- participer à l'identification des compétences et des qualifications nécessaires au sein de l'entreprise et à la définition des besoins et illevés au regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de gestion prévisionnelle des emplois et compétences ;

- favoriser les actions spécifiques consacrées aux très petites, moyennes et grandes entreprises, notamment l'aide à l'identification des compétences et qualifications nécessaires au sein de l'entreprise, l'aide à l'élaboration de budgets et au montage des dossiers de financement, l'aide à l'élaboration de chartes des chartes pour la mise en œuvre d'actions de formation des salariés, l'aide à l'ingénierie d'actions type GEPC ;

- assurer une représentation au niveau territorial permettant d'assurer des services de proximité notamment à destination des très petites, moyennes et grandes entreprises ;

- prévoir et gérer en conséquence l'ensemble des contributions financières des entreprises destinées à cet usage ;

- réaliser toute contribution que soient sa nature et son objet en application des accords de branche ;

- prendre en charge et financer selon les priorités :

- les dépenses des entreprises relatives aux cotisations de professionnalisation, aux périodes de prise de congés et au droit individuel à la formation ;

- les dépenses des entreprises relatives aux actions de formation professionnelle ;

- les dépenses liées aux rôles et missions des entreprises des métiers et des qualifications ;

- les actions liées à la VAE, au bilan de compétences, au tutorat, aux certifications de qualification professionnelle,

et, plus généralement, prendre en charge toute les dépenses des actions de formation professionnelle conformes à la législation en vigueur ;

- mobiliser, si nécessaire, des financements complémentaires notamment les fonds de la formation professionnelle de sécurisation des parcours professionnels, de l'Etat, du fond social européen, des régions et de Pôle emploi, préalablement à la réalisation des actions mentionnées ci-dessus ;

- veiller à ce que l'ensemble des buts et moyens définis sous sa responsabilité soit conforme aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 3 - Forme juridique et gestion

En vigueur non étendu en date du 21 déc. 2010

La gestion de l'OPCA du commerce de gros et du commerce international est confiée à une association dénommée Intergros, dont les statuts sont joints en annexe du présent accord.

Cet organisme, doté de la personnalité morale, est constitué sous la forme d'une association régie par la loi du 1er juillet 1901. Il est administré par un conseil d'administration paritaire composé

d'un nombre égal de représentants des employeurs et des salariés.

Chaque confédération syndicale de salariés représentative au plan national, membre actif d'Intergros, dispose de représentants qui constituent le collège salariés.

Ces représentants du collège salariés sont désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives du présent avenant.

L'organisation paritaire stgarienne du présent accord désigne un nombre égal de représentants qui constituent le collège employeurs.

Article 4 - Domiciliation

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1995

Intergros est domicilié au siège social de l'association chargée de sa gestion.

Article 5 - Durée

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1995

La durée d'Intergros est illimitée, sauf démission de la totalité des membres actifs représentant soit les organisations professionnelles, soit les organisations syndicales de salariés, ou dénonciation du présent accord par les parties signataires. Dans les deux cas, les conditions de délai et de préavis sont celles prévues à l'article 7 ci-après.

Article 6 - Composition

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1995

Intergros est composé de membres actifs et de membres associés.

Les membres actifs sont les organisations syndicales et les organisations professionnelles de salariés signataires du présent accord ou qui adhèrent ultérieurement à y adhérer. L'adhésion ultérieure d'une organisation est soumise à l'acceptation de la majorité des organisations fondatrices. Cette règle ne s'applique pas aux organisations syndicales de salariés représentatives au plan national.

Les membres associés sont, à titre obligatoire, les entreprises relevant d'une organisation professionnelle membre active d'Intergros, à titre volontaire les entreprises exerçant une activité de commerce de gros ou de commerce international, ainsi que les organismes, associations et autres structures adhérentes à la participation des entreprises au développement de la formation professionnelle, qui ont un lien juridique avec une entreprise associée.

Article 7 - Démission

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1995

La qualité de membre actif d'une organisation se perd par démission de celle-ci. Elle ne peut perdurer après l'expiration d'une année civile avec préavis de 6 mois et au plus tôt au cours de la seconde année civile suivant la date d'effet de l'adhésion de l'organisation professionnelle ou syndicale en cause.

Article 8 - Ressources d'Intergros

En vigueur non étendu en date du 21 déc. 2010

Les reorssecus d'Intergros snot constituées par :

- les vtesnmeres des epyuroemls au ttrie de la piaiptiartocn au développement de la foioamrtn pfrsossneloinee cuonntie nanetmmot ;
- les cibotoiunrtns au trite du paln de fomaortin des elmyoupers oapuncct monis de dix salariés ;
- les cntbiioorntus au ttrie du paln de froiomatn des emryelpuos onpuact de dix à monis de citanqune salariés ;
- les cbotrntuions au tirtre du paln de ftioaormn des eolrmepys onucpat ciquunnate salariés et puls ;
- les ciotiorbtunns au ttrie de la pifnsitsasorioealnon ;
- les cnrtbinoutos financières du fdnos paitraie de sécurisation des pcaruors pfnieseolnrros (FPSPP) au trtie de la péréquation et/ ou au titre du fcnineaemnt d'actions de fmatiroon ;
- les cttonribnuios financières de l'Etat, des régions ou des collectivités lolcaes ;
- les purtiods fierincnas de peanlcemt ;
- les emrntups ;
- les dnos et lges ;

et d'une façon générale tuote resosruce entarnt dnas le crdae juqidurie régissant les oimaserngs pirraietas cteulcoelrs agréés.

Accord interprofessionnel du 6 septembre 1995 relatif à la cessation d'activité de salarié d'au moins 58 ans et totalisant 160 trimestres et plus de

Article 9 - Sections professionnelles paritaires

En vigueur non étendu en date du 21 déc. 2010

Sans préjudice des stcnoeis financières créées par référence aux otoblaniigs légales de gotiesn dcinttsie des catégories définies par l'agrément de l'Etat, suos réserve des dosoiinsitps prévues à l'article R. 6332-16 du cdoe du tvraail relavteis nommaett aux cnturbionoits des emorlepyus ouncacpt mnois de 50 salariés au tirtre du paln de formation, des snctieots pssnllofeeieros piaireatrs sont, en tnat que de besoin, constituées par le coiesnl d'administration d'Intergros. Le cmahp d'intervention des siecnots possefeloilerns preraaitis est national.

Le conseil d'administration d'Intergros arrête les règlements intérieurs des cneilos de gtosein des secitnos poeeonifsslrls paaertiris d'Intergros. Il détermine les compétences, le camhp d'intervention et puls généralement les règles de fomintnneconet des soeintcs pisnoefollrenses paritaires. Il asurse le contrôle et vldaie suos sa responsabilité les décisions des setncois psflerieoselonns paritaires.

Article 10 - Date d'effet

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1995

Le présent arcocd pernd effet à cmetopr du 1er jnievar 1995.

cotisation au régime de base d'assurance vieillesse dans le commerce de gros Accord du 13 juin 1996

Signataires	
Patrons signataires	<p>La fédération des syndicats de la distribution alimentaire (FEDA), 10, rue Pergolèse, 75016 Paris ;</p> <p>Le syndicat national des gisements en fumeries générales pour baeux de tabac, " La Ribère ", route de Mirande, BP 48, 32002 Acuh ;</p> <p>L'union des intermédiaires et de la distribution des puqaleits et du cuutahcooc (UCAPLAST), 1, rue La Bruyère, 75009 Paris ;</p> <p>L'union postale de la France postale, 12, rue des Pyramides, 75001 Paris ;</p> <p>Le groupe des industries et des services de cycles, socétin grossistes, 77 à 81, rue J-J-Rousseau, 92150 Seuresns ;</p> <p>La fédération nationale de la décoration (FND), 42, avenue Marceau, 75008 Paris ;</p> <p>La fédération française des négociants en aleprprias sanitaires, chauffage, caomaiitltsn et cslanlotiaan (FNAS), 5, rue du Cardinal-Mercier, 75009 Paris ;</p> <p>L'union nationale de commerce en gors de fruits et légumes (UNCGFL), 3, rue de la Corderie, Cetra 356, 94596 Rungis ;</p> <p>La fédération nationale des stacindys de commerce en gors en pdoorits acloievs (FENSOPA), 1, rue de l'Aubrac, vdniaie 423, 94585 Rungis ;</p> <p>La fédération nationale du commerce des putirdos ltiaries et alveocis (FNCPLA), 3, rue de la Corderie, Cetra 402, 94616 Rungis Cedex ;</p> <p>La fédération nationale des snctadys de gsoisests en matériel électrique et électronique (FGMEE), 13, rue Marivaux, 75002 Paris ;</p> <p>La fédération française de la distribution ilsrnitlue (FENETEC), 22, rue de Dunkerque, 75010 Paris ;</p> <p>Le syndicat national des ptirepeas répartiteurs spécialisés, 12, rue des Pyramides, 75001 Paris ;</p> <p>Le syndicat national des gressotis ditbsetruuis en pruafrmee et arscoisces de toilette, uionn polantrae de Toulon, BP 461, 83055 Toloun Cedex ;</p> <p>La carmhbe sliacynde naalotine de l'importation et de l'exportation de verrerie, céramique, ceaadu et lrmuaine (VCI), 18, rue des Pyramides, 75001 Paris ;</p> <p>La fédération nationale des goirssests en frleus coupées, CNCH, 22, rue d'Esquirol, 75013 Paris ;</p> <p>La fédération européenne du commerce et de la distribution des portduis suos température dirigée, glaces, surgelés et réfrigérés (Syndigel), 14, rue des Bourdonnais, 75001 Paris.</p>

Syndicats signataires	<p>La fédération des syndicats CFTD, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75010 Paris ;</p> <p>La fédération nationale des syndicats de l'alimentaire, du secteur et des producteurs de services CFTC, 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris ;</p> <p>La fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise CFTC, 52, rue des Prairies, 75020 Paris ;</p> <p>La fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CGC, 2, rue d'Hauteville, 75480 Paris Cedex 10 ;</p> <p>La fédération nationale des cadres des industries et des services aéronautiques et aérospatiaux CGC, 5, rue Regnault, 93500 Pitann ;</p> <p>La fédération des employés et cadres CGT - FO, 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris ;</p> <p>La fédération générale des agriculteurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des services agricoles (FGTA) France ouvrière, 7, passage Tenaille, 75014 Paris.</p>
-----------------------	---

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1996

Les organisations d'employeurs et de salariés saines de la collectivité nationale des membres de gors suanoathit fiiatelcr l'application de l'accord national irnseponresotfinel du 6 septembre 1995 ciennnnovt d'un accord préalable l'aménageant comme suit :

Article 1 - Accord de l'employeur

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1996

La demande du salarié âgé d'au moins 58 ans stoaunait bénéficier des dispositions de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995 et spécialement les conditions de départ précisées par l'article 2 dudit accord et complétées par l'article 2 du présent accord ne pourra pas être refusée par l'employeur.

L'article 1er est étendu sous réserve du respect des obligations de rrehece de raesclmset ientne en cas de licieecmmt pour motif économique résultant des articles L. 321-1 et suivants du code du travail, et de la priorité de réembauchage prévue à l'article L. 321-14 du code du travail (arrêté du 10 décembre 1996 art. 1er).

Article 2 - Bénéficiaire

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1996

Peuvent bénéficier des dispositions du présent accord les salariés remplissant les conditions de l'article 2 de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995 et âgés d'au moins 58 ans :

- dès le 1er juillet 1996, pour ceux nés au cours du deuxième semestre 1938 ;
- dès le 1er janvier 1997, pour ceux nés au cours du premier semestre 1939 ;
- dès le 1er juillet 1997, pour ceux nés au cours du deuxième semestre 1939.

Les deuxième et troisième tires de l'article 2 sont étendus sous réserve de l'application de l'article 1er de la loi n° 96-126 du 21 février 1996 (arrêté du 10 décembre 1996 art. 1er).

Article 3 - Conditions de mise en oeuvre de la cessation d'activité

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1996

Un délai de prévenance supplémentaire de 3 mois est mis à la charge du salarié lorsqu'il cesse son activité de façon anticipée.

Ce délai supplémentaire de 3 mois précède le délai prévu dans l'accord national interprofessionnel du 6 septembre 1995 portant sur le délai maximum de rupture du contrat à 6 mois.

Le salarié doit présenter sa demande écrite de cessation d'activité (par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre recommandée avec accusé de réception) à son employeur, accompagnée de son dossier de demande d'allocation et des documents attestant qu'il remplit les conditions fixées à l'article 2 de l'accord du 6 septembre 1995 et de l'article 2 du présent accord.

Cette demande doit être présentée au plus tard 6 mois avant la date à laquelle l'intéressé souhaite cesser son activité.

L'employeur doit accuser réception par écrit, au plus tard 2 mois avant la date de départ du salarié, du dépôt de cette demande et mentionner dans cet accusé de réception la date de cessation d'activité du salarié, en accord avec ce dernier.

L'employeur doit engager les procédures auprès des Adresses dans le respect des délais fixés dans l'accord national interprofessionnel du 6 septembre 1995. Il doit compléter le dossier de demande d'allocation et le remettre aux Adresses dont relève son établissement ou son entreprise.

Le troisième alinéa de l'article 3 est étendu sous réserve de l'application de l'article 1er de la loi n° 96-126 du 21 février 1996 (arrêté du 10 décembre 1996 art. 1er).

Article 4 - Conditions en cas de pluralité de départs

Accord du 14 décembre 2001 relatif à l'ARTT

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 10 août 2002

La ceinture de ceinture des établissements des entreprises de commerce de gros dans différentes branches d'activité : alimentaire, non alimentaire, interindustrielle.

Les conditions dans lesquelles s'exerce le métier de ces entreprises de service et de main-d'œuvre se trouvent modifiées par les lois du 13 juin 1998 et celle du 19 janvier 2000 sur la réduction du temps de travail ainsi que les décrets d'application. Sa mise en oeuvre dans nos secteurs du commerce est rendue délicate par :

- la faible densité des établissements et des effectifs de la branche (dont plus de 80 % occupent moins de 20 salariés) qui implique une nécessité de planification des moyens humains et matériels de productivité (absence d'outil industriel) ;

- la nature fluctuante, saisonnière ou cyclique de certaines activités commerciales ;

- la nécessité de s'adapter en permanence aux conjonctures du marché pour servir une clientèle dont les besoins se diversifient et évoluent en permanence ;

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1996

En cas de pluralité de départs anticipés en matière de salariés d'au moins 58 ans, dans une entreprise de moins de 10 salariés ou dans un établissement de moins de 20 salariés, l'employeur peut décider d'un étalement de ces départs pour autant que les établissements soient en permanence au même lieu, suivant le cas, dans la même entreprise (moins de 10 salariés) ou dans le même établissement (moins de 20 salariés).

L'étalement entre ces départs est fixé au maximum :

- à 2 mois, pour les niveaux I à IV de la classification d'emplois de la convention collective nationale n° 3044 (1re catégorie) ;

- à 3 mois, lorsque les salariés cessent leur activité au premier des niveaux V et au-delà de la classification (2e catégorie) ;

- il n'y a pas d'étalement lorsque les salariés sont issus des deux catégories différentes ci-dessus définies.

En cas de pluralité de départs, le premier salarié à partir est celui qui a déposé sa demande le plus tôt.

En cas de demande simultanée, le premier à partir est celui qui est le plus âgé.

Article 5 - Entrée en vigueur et durée d'application

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1996

Le présent accord est applicable à compter du 1er juillet 1996 jusqu'au 31 décembre 1997, sous réserve de la signature de l'accord national interprofessionnel du 6 septembre 1995 jusqu'à cette date.

Le présent accord est déposé dans les conditions fixées par le code du travail et soumis à la procédure d'extension.

Le premier alinéa de l'article 5 est étendu sous réserve de l'application de l'article 1er de la loi n° 96-126 du 21 février 1996 (arrêté du 10 décembre 1996 art. 1er).

- le contenu des entreprises de plus en plus exacerbé dans lequel évoluent les entreprises de la profession face à d'autres circuits de distribution.

Afin de préserver la réactivité et la flexibilité nécessaires dans le commerce avec des équipements durables, les entreprises doivent pouvoir se doter des aménagements nécessaires pour améliorer leur organisation et leur performance tout en préservant la qualité de vie de leurs salariés.

Les entreprises s'efforcent de développer des dispositifs de soutien des salariés à leur travail :

- l'application de mesures d'organisation du travail et d'aménagement des horaires adaptés à la nature d'activité des entreprises et à leur environnement économique ;

- d'améliorer et de faciliter les conditions de travail avec les associations des salariés ;

- de promouvoir également de créer les conditions favorables à un développement de l'emploi.

TITRE Ier : Dispositions générales

Article 1.1 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 10 août 2002

Les dispositions du présent accord concernent les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective

nalaoitne des crcomeems de gors n° 3044, désignée ci-après dnas l'accord " cvonneiton ctevloilce ".

1.1.1. Srot des dnpistioos conventionnelles

En aoiticlpapn des diispsnoitos du présent accord,

sont annulées et remplacées les dsoipoisnts svaniutes de la ctvooeninn cveilcltoe :

Titre VI " Durée du taavrll " :

- l'article 43 ;
- l'article 44.2 ;
- l'article 44.3.1 ;
- l'article 44.4, alinéa 1 ;
- l'article 44.6.

Titre IX " Doosiinsitps particulières rileeavts à l'emploi " :

- l'article 63.

Avenant I " craeds " :

- l'article 3, alinéas 1 et 2.

sont complétées :

Titre VI " Durée du tiraval " :

- l'article 44.3.2.

sont supprimées :

- l'article 44.1 de la cnoinotevn collective.

1.1.2. Srot des acrdcos d'entreprise ccoluns antérieurement

L'accord de brchane et son anxene n'ont pas puor eefft de rrttemee en casue les arocdcs d'entreprise ou d'établissements cluocns antérieurement sur le même sujet. Toutefois, si ces dreierns cmortopent des dsinpsoiotis mnois fbalaerovs que l'accord de branche, ils dveront être mis en conformité, à la dmeande de la prtiae la puls diligente, aevc l'accord de bcnrahe au puls trad le 1er jelilut 2004.

Il est expressément cnnoevu que les ardoccs d'entreprises ou d'établissements coulncs antérieurement à la dtae de la pocbltiuaïn au Junroal oeficfil de l'arrêté d'extension du présent aorccd pouronrt déroger aux distspnioos de celui-ci, nametnmot en ce qui cnrocene l'aménagement, la réduction du tmeps de tiraval et la rémunération.

Article 1.2 - Durée, dépôt et entrée en vigueur de l'accord En vigueur étendu en date du 10 août 2002

Le présent aroccd est cnlcou puor une durée indéterminée. Il srea déposé par les oiasarogtinns pnsilfoleoneress d'employeurs, conformément à l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

Il erernta en viugeur dès la dtae de l'extension de ses dispositions.

Si l'équilibre général de l'accord est reims en csaue par des econslixus de l'extension ou par des txeets législatifs ou réglementaires ultérieurs, les preatis covnneennit de réexaminer le présent aorccd dnas un délai de 3 mios à cmopter de la dtae de luer patuioilcbn au Jruaonl officiel.

Article 1.3 - Salariés concernés En vigueur étendu en date du 10 août 2002

L'ensemble des salariés employés dnas les epenertriss visées à

l'article 1er ci-dessus est concerné par le présent accrod à l'exclusion des VRP.

Article 1.4 - Durée du travail En vigueur étendu en date du 10 août 2002

1.4.1. Tpmes de taviarl eeffticf

L'article 43 de la cttnoevion cetlilocve est modifié cmome siut :
" La durée etefcivfe de traavil et la répartition de celui-ci snot réglées conformément aux dspoinstiois légales et réglementaires en vgueiur vnsiat les différentes catégories de salariés. "

1.4.2. Durée qondneutiie du taivrall

La durée mmlxaiæ qeitnuonide du tivaarl efeictff est fixée à 10 heures.

1.4.3. Durée hmbdoaraedie légale du tvriaal

La durée légale hdeoiabrame de tviraal est fixée, solen les dtiosnopsiis de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, à 35 heeurs de taivarl eeciffth à praitr du 1er jveianr 2000 puor les eerinetprss de puls de 20 salariés rennecous par cvionnteon ou décidées par le jgue (art. L. 212-1 bis du cdoe du travail).

Pour les epreirstnes de 20 salariés ou moins, la durée légale du trivaal est fixée à 35 heeurs par smnaiee à praitr du 1er jniavér 2002 (art. L. 212-1 bis du cdoe du travail), suaf mictaoiifdon rtoneaprt la dtae d'effet de la loi.

Conformément à l'article L. 212-1 bis du cdoe du travail, puor les eipsetenrrs asini que les unités économiques et saoilces qui dépassent le seuil de 20 salariés ernte le 1er javièvr 2000 et le 31 décembre 2001, la durée légale du tiavarl eefciffth des salariés est fixée à 35 hurees par sanemie à priatr du 1er jiavèvr 2002, suaf mcdiofitoian rotrapnet la dtae d'effet de la loi.

Article 1.5 - Repos hebdomadaire En vigueur étendu en date du 10 août 2002

L'article 44.4, 1er alinéa, de la ceionntvon ceivtlolce est modifié comme siut : " Dnas le seecutr non alimentaire, le ropes hdmoaeairidbe est de 48 hueers consécutives inalcutnt ontelmreiagobit le dimanche. Tfoiteous et exceptionnellement, ce reops peut-être de 48 heeurs non consécutives ilancunt le dimanche, puor le psreoneonl aiecclanlut la clientèle (salles d'exposition, vneets à l'emporté...) ou assrnavt le svcrie de dépannage. Ce repos puet être également de 48 heures non consécutives innclaut le dinchmae à l'occasion des ivaretnneis dnas la litmie de 2 par an. "

(1) Aictlre (Repos hebdomadaire) étendu suos réserve de l'application des dinpoitissos de l'alinéa 1 de l'article L. 221-4 du cdoe du traiaavl (arrêté du 31 jlueilt 2002, art. 1^{er}).

Article 1.6 - Répartition du temps de travail En vigueur étendu en date du 10 août 2002

Conformément à l'article L. 212-2, alinéa 3, le tmeps de taavrll peut, sur caetrneis sniamees ou sur cahque semaine, être réparti égalitairement ou inégalitairement sur :

-soit 6 juros en cas de maltoodiun panendth les périodes hautes, dnas la litmie de 16 fios par an ;

-soit 5 jorus et dmei ;

-soit 5 jruos ;

-soit 4 jours et demi ;

-soit 4 jours.

Article 1.7 - Contingent annuel d'heures supplémentaires
En vigueur étendu en date du 13 avr. 2006

Pour le secteur alimentaire, le contingent d'heures supplémentaires annuel non soumis à l'autorisation de l'inspection du travail est fixé à 180 heures. Par ailleurs, ce secteur, afin de mieux maîtriser les contraintes liées au caractère périssable des produits et au service de proximité assuré de manière spécifique par ses entreprises, pourra, à titre exceptionnel pour répondre à des événements imprévisibles, non liés au fonctionnement habituel de l'entreprise, dépasser de 10 % le contingent d'heures supplémentaires fixé, et ce toujours dans le respect des durées maximales de travail prévues par le présent accord.

Pour le secteur non alimentaire, c'est le contingent fixé par les textes légaux et réglementaires qui s'applique.

En cas de modulation, le contingent est fixé conformément aux textes légaux et réglementaires en vigueur.

L'utilisation des heures supplémentaires fera l'objet d'un compte rendu annuel au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel.

Article 1.8 - Remplacement du paiement des heures supplémentaires

En vigueur étendu en date du 10 août 2002

Le paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes peut être remplacé, en tout ou partie, par un repos d'une durée équivalente, conformément à l'article L. 212-5 du code du travail.

Ce repos devra être pris par journée entière ou par demi-journée, dans le délai maximum de 4 mois suivant l'ouverture du droit.

Les demandes de repos sont demandées par le salarié à l'intérieur de la période fixée ci-dessus et avec un préavis de 4 semaines dans une période de libre activité. Elles ne pourront être accolées à une période de congés payés ou de jour de récupération de quelque nature que ce soit ni être compensés dans la période du 1er juillet au 31 août, sauf accord avec l'employeur.

Si le salarié ne peut pas prendre son repos dans ce délai de 1 an, il pourra le verser sur son compte épargne-temps.

En l'absence de demande de repos par le salarié dans le délai de 6 mois, l'entreprise est tenue de demander au salarié de prendre effectivement le repos dans un délai maximum de 1 an, à compter de la date d'ouverture du droit.

Ce repos de remplacement peut néanmoins être mis en œuvre pour les heures dépassant la durée moyenne annuelle de travail, dans le cadre de la modulation.

Article 1.9 - Modalités de versement de la bonification
En vigueur étendu en date du 10 août 2002

Les 4 dernières heures supplémentaires effectuées au-delà de la nouvelle durée légale donneront lieu à une bonification au profit du salarié.

Cette bonification donnera lieu à l'attribution d'un repos équivalent ou au versement d'une majoration de salaire.

Ces dispositions ne s'appliquent pas dans les entreprises de 20 salariés et moins qu'à partir du 1er janvier 2002, sauf modification législative relative à l'effet de la loi.

TITRE II : Dispositions relatives aux entreprises réduisant leur temps de travail à 35 heures

En vigueur étendu en date du 10 août 2002

Les dispositions du présent titre fixent le cadre auquel les entreprises entrant dans le champ d'application de la loi relative à l'organisation du travail de moins de 35 heures de référence à se référer si elles souhaitent mettre en application une ou plusieurs des dispositions développées ci-après.

Les dispositions du présent titre ne remettent pas en cause la validité et les effets des accords d'aménagement et de réduction du temps de travail conclus antérieurement dans les entreprises. Ces accords portent à la date de la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent accord déroger à ses dispositions, notamment en matière d'aménagement, de réduction du temps de travail et de rémunération.

Article 2.1

En vigueur étendu en date du 10 août 2002

2.1.1. Exposé des motifs

L'activité des entreprises du secteur alimentaire, qui asoprennpvoit très fréquemment leurs clients, est soumise à différents facteurs de saisonnalité (climat, habitudes de consommation...).

Dans d'autres secteurs, l'activité est également dépendante de facteurs saisonniers.

Afin de permettre en compte ces variations d'activité, la modulation du temps de travail en fonction du rythme et de la charge de travail des entreprises au cours de l'année est une réelle nécessité.

2.1.1 bis. Définition

Les entreprises relevant de la loi relative à l'organisation du travail de moins de 35 heures de référence, dans les conditions de l'article L. 218-8 du code du travail, afin que, par le jeu d'une cooptation arithmétique, les heures effectuées au-delà de la durée légale de travail de l'établissement soient compensées par des heures effectuées en-deçà de cette durée, pour autant que la durée n'excède pas sur l'année en moyenne 35 heures de travail effectif par semaine et en tout état de cause, au maximum 1 600 heures au cours de l'année.

2.1.2. Conditions de mise en œuvre et d'application

Les dispositions ci-après peuvent être appliquées en l'état, en l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement, après avis du comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut des délégués du personnel.

En l'absence de représentants du personnel, la mise en œuvre de la modulation est subordonnée à l'information préalable des salariés concernés et informés de l'inspecteur du travail.

2.1.3. Période de modulation

La période de modulation du temps de travail est fixée à 12 mois consécutifs maximum, lesquels s'apprécient sur l'année civile, soit sur la période de référence servant à déterminer le droit aux congés payés, soit sur toute autre période définie après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. En l'absence de représentants du personnel ou syndicaux, la période de modulation est communiquée par voie d'affichage.

Toute modification de la période définie doit être motivée et donner lieu à information préalable.

2.1.4. Aitdmlupe des vairioants d'horaires

La durée effective hbaerdmoadie de taviarl puet attrdenie 44 hereus snas poiuvor dépasser 42 heuers sur 12 sneaemis consécutives puor les srcutees non alimentaires.

Le nobmre de saneemis heauts paenndt lqlseluees la durée efeitfve de tviarl puet aertnitde 44 hereus est de 12.

Des périodes de bbase activité peunvet cotoepmrr des snieeam non travaillées où l'horaire est ramené à heure.

Lorsque des vroaiants d'horaires entraînent un dépassement de la durée légale hebdomadaire, ces hreeus de dépassement ne s'imputent pas sur le cnnitengot aneunl d'heures supplémentaires ; elles ne donent leiu ni à mortjaoain puor hreues supplémentaires, ni à ropes compensateur.

2.1.5. Pigmortamoan iidnatvcie des vtioanras haerros

La mtduoalin fiat l'objet d'une potmomagrarin préalable iadcnvite alnnelue définissant les périodes de basse et huate activités prévues par l'entreprise. Cette piaorragomtmn est communiquée au salarié 1 mios avnat son entrée en vigueur.

La pommarargoitn iivctdaine des haroires fiat l'objet d'une cnusoalittn des représentants du peonesrnl en début de période de modulation. Elle puet être précisée, si besoin, au trimestre, en réunion de comité d'entreprise ou, à défaut, de délégués du personnel.

En l'absence de représentants, du peseronnl ou syndicaux, ou à défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, la pmmogtraoairn est communiquée par vioe d'affichage.

Le chef d'entreprise ciqommunue au mnios 1 fios par an au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, ou à défaut aux salariés concernés un blian de l'application de la modulation.

2.1.6. Délai de prévenance des ctmegahenns d'horaire

En cuors de période, les salariés snot informés des cgemhntenas d'horaires non prévus par la prarmmootiagn indicative, en rapnsecett un délai de prévenance, luer petmraent de prrdene leurs ditsnsiipos en conséquence ; ce délai de prévenance est d'au mnios 7 jurus ouvrés.

En cas de moiitoafdcin d'horaire, dnas le cdare d'une smianee précédemment fixée comme non travaillée où l'horaire est ramenée à heure, le délai de prévenance est porté à 15 jours.

2.1.7. Roecrus au chômage paertil

En corus de modulation, le rocues au chômage patierl est pssbloie luorsqe le cdeeinlarr de pgriorommtaan ne puet être respecté.

L'entreprise ou l'établissement s'engage à slteioiclr de l'administration l'indemnisation au titre du chômage partiel, après ctusiotonlan des représentants du pennserol s'il en existe.

2.1.8. Décompte et panmieet des hueres supplémentaires

Constituent des hreues supplémentaires dnas le crdae des dtspsoiinos du présent atrcile les hreeus effectuées au-delà de la durée maaxlme hieaorbddmae fixée à l'article 2.1.4 du présent arccod ou par l'accord d'entreprise, ainsi que, à l'exclusion de ces dernières, les hreues effectuées au-delà de 1 600 hreeus dnas l'année.

Ces hreeus oruvoinrt droit à une maoajrtin de sairlae ou à un rpoes cunpaoetmesr de reamenlcmpet dnas les cidonnoits fixées à l'article L. 212-5 du cdoe du taavril et à l'article 1.8 du présent accord.

2.1.9. Conséquence sur la rémunération : lsagsie de la rémunération

La rémunération, versée cquhae mios aux salariés concernés par la mdlaouiton des hoaris est lissée aifn de luer asruer une rémunération indépendante de l'horaire réel.

En cas de période non travaillée, mias dnnonat leiu à isidimenotnan par l'employeur, cttee inmntaseiiodn est calculée sur la bsaie de la rémunération lissée ; la même règle est appliquée puor le caclul de l'indemnité de linneeimct et puor le caulcl de l'indemnité de départ en rriattee et congés payés suos réserve de la règle du 1/10.

Lorsqu'un salarié n'a pas aolmcpci la totalité de sa période de mitoldouan (départ en cuors de période), sa rémunération diot être régularisée sur la bsaie de son tmeps réel de travail. Si le décompte fiat apparaître un trop-versé, celui-ci est compensé sur les sraieals dus lros de la dernière échéance de paie.

Un reappl de seairlas est effectué dnas le cas contraire. Toutefois, si ce départ est à l'initiative de l'employeur (1).

Lorsqu'elles snot comptabilisables, les renuetes puor abncsee s'effectuent par journée ou demi-journée.

2.1.10. Cgnotennit aeunnl d'heures supplémentaires

Le ctnnennoigt cioonnetnenvl est fixé à 120 heerus puor les setcerus alimentaires. Puor les sucteurs non alimentaires, c'est le cenotngint fixé par les tteexs légaux et réglementaires qui s'applique.

2.1.11. Salariés tiiautelrs d'un CDD ou d'un cotnart de trvaial tmeriorpae

Le ruceors à cttee catégorie de salariés est psosbile padnent la période de modulation. Ils prnuorot être intégrés aux dnsioitpioss rteaevils à la modulation. En cas de régularisation du fiat d'un nmorbe d'heures effectuées supérieur au nrombe d'heures payées du fiat de la mdtaoiolun et du lsgisae de la rémunération, ctete régularisation se frea au tuax légal.

NOTA : Arrêté du 31 jilleut 2002 art. 1 : l'article 2.1 (Modulation du tpems de travail) est étendu suos réserve que, conformément à l'article L. 212-8, alinéa 5, du cdoe du travail, un aorccd complémentaire de brnahce prévoie le droit à reops cepmaosteunr des salariés n'ayant pas travaillé pedannt la totalité de la période de mduooitaln de la durée du tarvail et cleui des salariés dnnot le ctnaort a été rmopu au cuors de cette même période. Le derienr alinéa de l'article 2.1.4 (Amplitude des vrntiaiaos d'horaires) est étendu suos réserve de l'application des dopiisnosts du quatrième alinéa de l'article L. 212-8 du cdoe du taivarl selon lqueel cnstnituoeet assui des hreeus supplémentaires les herues effectuées au-delà de la durée mxilamae hreiboaddme fixée par l'accord. L'article 2.1.7 (Recours au chômage partiel) est étendu suos réserve de l'application des doipinstioss des aircltes L. 351-25 et R. 351-50 et stinauvs du cdoe du tviraal rlaetfis à l'indemnisation du chômage partiel. L'article 2.1.8 (Décompte des hreues supplémentaires) est étendu suos réserve de l'application du mdoe de clucal fixé à l'alinéa 1 de l'article L. 212-8 du cdoe du travail. Le troisième alinéa de l'article 2.1.9 (Conséquence sur la rémunération : lisasge de la rémunération) est étendu, d'une part, suos réserve de l'application des dspsoiiontis des alertics L. 145-2 et R. 145-2 du cdoe du travail, le trop-perçu par le salarié ne ponvuat lui être prélevé que suos réserve du rpeecst des frocntias ssblsaasieis prévues par la réglementation et, d'autre part, suos réserve de l'application des disnistiopos du dierenr alinéa de l'article L. 212-8-5 du cdoe du travail. Le derenir alinéa de l'article 2.1.9 précité est étendu suos réserve de l'application des dsiiinopostis du dreienr alinéa de l'article L. 212-8 du cdoe du tvraail qui précisent que les abecenss récupérables doeinvt être décomptées en fiootncn de la durée de tviaral que le salarié aravit dû effectuer.

Article 2.2 - Réduction du temps de travail sous forme de repos
En vigueur étendu en date du 10 août 2002

2.2.1. Principe

Les entreprises ou établissements peuvent également organiser la réduction du temps de travail, pour tout ou partie, sous forme de jours de repos soit dans le cadre d'un accord d'entreprise, soit, à défaut, conformément selon les modalités ci-après.

2.2.2. Modalités de mise en oeuvre

La réduction du temps de travail accordée sous forme de jours doit être préalablement convenue en demi-journée ou journée entière de repos, en fonction de l'horaire qu'occupe le salarié.

Ces journées de repos, ainsi capitalisées, doivent être perçues au plus tard avant la fin de l'année de référence et selon un calendrier arrêté en début de période annuelle, sous réserve de modification.

Par année de référence, à défaut de précision, il est entendu la période de 12 mois qui s'écoule à compter de la date d'entrée en vigueur de la réduction du temps de travail dans l'entreprise.

Les modalités prévues au paragraphe 2.1.9 ci-dessus relatives au lien de la rémunération sont applicables en l'état au cas d'application du présent article.

Ces journées de repos peuvent être prises isolément ou regroupées dans les conditions suivantes :

- pour la moitié des jours capitalisés, la ou les dates sont arrêtées par l'employeur ;

- pour l'autre moitié des jours, la ou les dates sont proposées par le salarié.

En cas de modification des dates fixées pour la prise des jours de repos, ce changement doit être notifié au salarié dans un délai de 7 jours calendaires au moins avant la date à laquelle cette modification doit intervenir.

Article 2.3 - Conventions de forfait annuelles En vigueur étendu en date du 12 mars 2019

Des conditions de forfait peuvent être mises en œuvre dans les conditions suivantes :

2.3.1. Conditions de forfait annuel en heures

A.-Salariés concernés.

Salariés itinérants non cadres dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui exercent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées. Un avenant au contrat de travail définit le dispositif.

B.-Modalités.

Sans préjudice des dispositions transitoires prévues par la loi du 19 janvier 2000, le forfait annuel en heures est fixé à :

? 1 750 heures pour les secteurs suivants ;

? 1 780 heures en 2002 plus 1 770 heures en 2003 plus 1 730 heures à partir de 2004 pour les secteurs non réglementés en application des dispositions légales et réglementaires en vigueur le 1^{er} janvier 2002, ou exceptionnellement, d'un nombre supérieur autorisé par l'inspecteur du travail.

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

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

Toute modification du forfait fait l'objet d'un avenant.

2.3.2. Conditions de forfait annuel en jours

A. ? Salariés concernés

Peuvent conclure un contrat individuel de forfait en jours sur l'année, dans la limite du nombre de jours fixé en application de l'article 1.1 de l'avenant du 30 juin 2016, les salariés 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 de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.

Sont susceptibles de conclure un contrat individuel de forfait en jours, les salariés qui remplissent les conditions mentionnées ci-dessus et qui exercent des emplois des filières commerciale, logistique, technique, administrative relevant des échelons VII à X échelon 2 de la classification de la CCN des communes de gors n° 3044.

Un avenant au contrat de travail définit les modalités et les caractéristiques suivantes :

? la nature des fonctions occupées par le salarié répondent aux conditions fixées par le présent article pour bénéficier d'une convention individuelle de forfait annuel en jours ;

? le nombre de jours de travail compris dans le forfait, dans la limite du nombre de jours fixé en application de l'article 1.1 de l'avenant du 30 juin 2016 ;

? la rémunération forfaitaire versée au salarié bénéficiaire ;

? le forfait des jours visés à l'article 2 de l'avenant du 30 juin 2016 ;

? les modalités de prise des jours de repos.

B.-Modalités.

1. Durée du forfait annuel en jours

1.1. Année complète d'activité

Le nombre de jours travaillés, et rémunérés de façon forfaitaire, dans le cadre d'une convention de forfait annuel en jours, au titre d'une année civile complète d'activité ou de toute autre période annuelle de référence donnée et sous réserve du bénéfice de droit à congés payés complets, est fixé à 214 jours.

1.2. Forfait annuel en jours réduit

Pour les salariés ayant une activité réduite sur une année civile complète, un forfait annuel inférieur à celui visé au paragraphe 1.1 ci-dessus peut être mis en œuvre, au profit de la réduction de leur activité.

Ces salariés bénéficient à due proportion des mêmes droits et avantages que les salariés travaillant à temps complet.

Ils sont rémunérés au prorata du nombre de jours fixé par leur convention individuelle de forfait et leur charge de travail draine tout effet de la réduction convenue.

1.3. Conditions des absences

Les périodes d'absence pour congé maternité, paternité et adoption et pour maladie ou accident d'origine professionnelle, ou tout autre congé assimilé par la loi ou la présente convention collective à du temps de travail effectif, sont perçues en compte au titre des jours travaillés et ne donnent pas lieu à des récupérations.

Les périodes d'absence non assimilées à du temps de travail effectif par la loi ou la présente convention collective ne sont pas perçues en compte au titre des jours travaillés et réduiront proportionnellement le nombre de jours de repos.

Pendant les périodes d'absences non rémunérées, la retenue sur rémunération du salarié, par journée d'absence, est déterminée comme suit : rémunération mensuelle/21,67 jours.

Si l'absence donne lieu à une retenue sur rémunération, le pourcentage de jours de travail dus par le salarié est réduit du nombre de jours non rémunérés.

1.4. Embauche ou rupture en cours d'année

Pour les salariés embauchés ou soumis à une convention de

ffoairt en cruos d'année civile, le nrobme de jorus de tarvail au ttrre de la coinovetnn de ffiorat anenul en juors est déterminé prtroaa temporis, dnas les cinodoitns fixées au prpгааahre 1.1 ci-dessus, ctompe tneu du nomrbe de juors cuorant de la dtae de pagasse au ffoirat au 31 décembre de l'année en cause.

En cas de ruutpre du canortt de tarvail en corus d'année civile, le nbrmoe de juors de taivral au ttrie de la ciotennoyn de foairft anenul en juors est déterminé potrara temporis, dnas les cniodiotns fixées au parhrpaage 1.1 ci-dessus, cptome tneu du nmbroe de juors curaont du 1er jinvaer de l'année en cusae à la dtae de rutprue du caortt de travail.

2. Garanties

Si le salarié bénéficiaire d'une cennivoton de ffraiot anenul en jrous est aomtuone dnas l'organisation de son emolpi du temps, et dnas la msie en ?uvre du tviraal confié par l'employeur, celle-ci diot être cplbmoaite aevc le rcsept des différents selius définis ci-dessous et rseter dnas des ltmiiies raisonnables. Les geratains instituées par le présent aevannt vniset aisni à gaairtnr le recepst de la vie privée des salariés bénéficiaires d'une cinoonetvn de ffrfait annel en jours.

2.1. Repesct des durées milxaames de travail

Durée qouditnenie de taavirl effectif

Afin de gitrnaar une durée rabnlnoisiae de travail, le salarié bénéficiaire d'une ctionveonn de frifaot anenul en jrous diot orniagser son tiaravl puor que sa durée uslelue de travial effectic journalière n'excède pas 11 heures.

En parallèle, l'employeur diot s'assurer que la crghae de tavrial confié au salarié ne l'amène pas à dépasser le vlumoe hrioare précité.

Repos quotidien

L'entreprise vérifiera de son côté que le salarié concerné reesptce les 11 hurees consécutives de rpeos quotidien.

Le salarié bénéficiaire d'une cnnovieton de friaoft aeunnl en jrous velile au rcepst du roeps qutieodin de 11 hreeus consécutives, suaf dérogation dnas les ctdniooins fixées par les distopioisns législatives et cteovnnlnoieelns en vigueur. En conséquence, son aïtdmpule de taivarl journalière proua aretindte 13 herues snas toteoufis puioovr excéder cette limite.

Repos hebdomadaire

Afin de girtanar la santé du salarié bénéficiaire d'une cvnotoinen de fraioft anenul en juors et de fiseaorvr l'articulation de sa vie privée et de sa vie professionnelle, ce dienner diot également bénéficier d'un tpmes de rpeos hamrdiboaeade dnas les cinidnoots fixées par les dsoisinoipts législatives et clnnotlnvneioees en vigueur.

Il est rappelé que, suaf dérogations, le juor de rpeos hibrdameoade est le dimanche, suos réserve des ctrnrietoans résultant de l'exécution par le salarié bénéficiaire d'une cnotioven de faforit anenul en juors de ses missions.

2.2. Obligation de déconnexion(1)

L'effectivité du rcepet par le salarié des durées meailimns de rpeos visées par le présent aevnant iuimlqpe puor ce derienn une otgiolbain de déconnexion des otulus de cmimootiacnun à distance.

L'employeur perrdna les dsooinstipis nécessaires aifn d'assurer le rspceet par ses salariés de cette otogaiblin de déconnexion lros du rpeos quotidien, du rpeos hebdomadaire, des congés payés, des congés exceptionnels, des jrous fériés et des jorus de repos.

2.3. Etrteienn annuel

En aïpcptlaion de l'article L. 3121-46 du cdoe du travail, le salarié bénéficiaire d'une cionntveon de faioft anenul en juors évoquera anlleenenumt au corus d'un etirtneen aevc sa hiérarchie :

? son oirsgnitaon du triavial ;

? sa crghae de tivraal ;

? l'amplitude de ses journées d'activité ;

? l'articulation ernte son activité psirlenosneolfe et sa vie pnnrleseole et flmaaiile ;

? les ctdininoos de déconnexion ;

? sa rémunération.

Un cmopte rdenu écrit de l'entretien srea établi et remis, cotrne signature, au salarié bénéficiaire d'une cvtononin de fafirot anenul en jours.

Si l'entreprise cantsote puulersis fios par mios un non-respect du roeps quditioen ou hdrmaebiadoe du salarié concerné, un eintetern sur sa cgarhe de taviral est organisé.

2.4. Dsiioistpf de vleile et d'alerte

Dans le scuoi de prévenir les efefts d'une chrage de tarvail torp itaormntpe sur la santé, un dsiptsoiif de veille et d'alerte est mis en pcalle par l'employeur.

Ainsi, en cas de difficulté ilauiiehtbnle paonrtt sur ces atpsces d'organisation et de cgarhe de tvraial ou en cas de difficulté liée à l'éloignement pofnneeoisrsl aisni qu'en cas de non-respect du ropes qteoduiin et hoidmarabdee du salarié bénéficiaire d'une cnoietovnn de ffaioft annel en jours, celui-ci a la possibilité d'émettre, par écrit, une atrlee auprès de son repoaslsbne hiérarchique direct, ou du secvire des rcsuesreos humaines, lelsequ rnvcreot le salarié dnas les mrleules délais et en tuot état de csuae dnas un délai maxaiml de 30 jours, snas anredtte l'entretien anenul prévu au praaapgrhe 2.3 du présent avenant.

Lors de cet entretien, il srea procédé à un eamxen de l'organisation de son travail, sa chrage de travail, l'amplitude de ses journées d'activité, avant d'envisager tuote solution pettemnt de tatirer les difficultés qui araniuet été identifiées.

A l'issue de cet entretien, un ctmpe rndeu écrit, aeuuql est annexée l'alerte écrite ilaiitne du salarié, décrivant les mesuers qui seront, le cas échéant, mseis en pcalle puor prtrtmee un temrnetet eieffctf de la situation, srea établi.

Un pniot aneul détaillant le nrobme d'alertes reçues et les meesrus cieoertrvcs msies en ?uvre est fiat aux IRP et au CHSCT.

3. Décompte des jorus travaillés

Le nbrmoe de journées de traavil srea comptabilisé sur un decmuont de contrôle établi à l'échéance de cuqhae mios par le salarié concerné et srea remis, une fios dûment rempli, au svecrie concerné. Sa non-remise n'aura pas puor conséquence de rtmertee en csuae la cnntvoeoin de ffrfait anenul en jours.

Devront être identifiées dnas le dncuoemt de contrôle :

? la dtae des journées ;

? la dtae des journées de rpeos prises. Puor ces dernières, la qaftocailiun de ces journées derva impérativement être précisée : congés payés, congés conventionnels, rpeos hebdomadaire, juor de rpeos visés au pargahapre 4 du présent avenant.

L'employeur diot s'assurer que ce dcunmoet de contrôle a été rimes menluleneesmt par le salarié et il diot le contresigner.

Ces dmoenutcs de cistaltabiomiopn du nmobre de journées de trviaal anunlles effectuées srnoet tnués à la dsposiitiin de l'inspecteur du tarvail pnnadet une durée de 3 ans.

4. Juros de repos

Afin de ne pas dépasser le pnalofd visé au pargahapre 1er du présent avenant, les salariés bénéficiant de juros de rpeos dnnot le nombre puet veriar d'une année sur l'autre en ftcionon netmmnoat des jorus chômés.

Le pmnenoeinstoit des jrous de rpeos du salarié bénéficiaire d'une ceotvnoin de faoifft anenul en juors se fiat :

? pour la moitié sur ppoosoriin du salarié ;

? pour l'autre moitié restante, à l'initiative du cheff d'entreprise.

(1) L'article 2.2 est étendu sous réserve d'être complété par un accord d'entreprise, en application du 3° du II de l'article L. 3121-64 ou, à défaut, par la faitotixn par l'employeur lui-même, des modalités d'exercice du droit du salarié à la déconnexion, conformément aux dispositions du II de l'article L. 3121-65 du code du travail. La fixation des modalités d'exercice du droit du salarié à la déconnexion peut constituer à l'initiative de l'employeur des règles d'utilisation des outils numériques par les salariés (définition de plages hebdomadaires de travail en dehors desquelles le salarié est présumé non connecté, rappel que les courriels envoyés en priorité ne sont pas pris en compte et qu'un courriel reçu en dehors n'appelle pas de réponse immédiate sauf situation d'urgence prédéfinies) ou en outre à prévoir un paramétrage informatique des outils numériques conduisant à une déconnexion automatique (message automatique informant le salarié qu'il s'apprête à envoyer un courriel en dehors des plages hebdomadaires de travail et l'invitant à différer son envoi, intégration d'alertes dans la signature des courriels précisant au destinataire qu'il n'est pas tenu de répondre immédiatement s'il le reçoit pendant ses temps de repos, voir l'annexe des mesures prises par les entreprises pour la mise en œuvre des mesures de prévention et d'accompagnement adaptées.

(Arrêté du 15 février 2018 - art. 1, modifié par arrêté du 9 mai 2018 - art. 1)

Article 2.4 - Dispositif transitoire d'aide à la réduction du temps de travail

En vigueur étendu en date du 10 août 2002

Conformément aux dispositions de la loi du 19 janvier 2000, les entreprises qui fixent la durée du travail au plus à 35 heures ou au plus à 1 600 heures annuelles et s'engagent à préserver ou à créer des emplois bénéficient des allègements des modalités arrêtées dans cet accord.

2.4.1. Eipresertns dnot l'effectif est d'au moins 30 salariés et réduisant leur temps de travail dans le cadre de la loi du 19 janvier 2000 avec allègements de charges

Dans les entreprises d'au moins 30 salariés, un accord complémentaire doit définir notamment les modalités de réduction du temps de travail, conformément à l'article 19 de la loi du 19 janvier 2000. Il prévoit au moins :

- le choix de l'organisation du temps de travail (modulation ou non) ;

- le l'agisse ou non ;

- le niveau de rémunération à l'occasion de la réduction du temps de travail.

2.4.2. Eeeiptrrsns dnot l'effectif est inférieur à 30 salariés et réduisant leur temps de travail dans le cadre de la loi du 19 janvier 2000 avec allègements de charges

A. - Modalités.

Pour les entreprises dnot l'effectif est inférieur à 30 salariés, la réduction du temps de travail à 35 heures peut être organisée dans le cadre du présent accord, à l'initiative du cheff d'entreprise.

Dans cette hypothèse, les modalités et échéances de la réduction du temps de travail sont définies par le cheff d'entreprise, après consultation des délégués du personnel, s'ils existent, ou à défaut du personnel intéressé.

La note d'information remise aux délégués du personnel lors de leur consultation, ou à défaut au personnel intéressé, affichée dans l'entreprise, puis transmise à l'inspection du travail, comporte notamment les éléments suivants :

- la nouvelle durée du travail à 35 heures ;

- la situation économique de l'entreprise et le cadre dans lequel la réduction du temps de travail est mise en œuvre (offensif ou défensif) ;

- les catégories de salariés concernés ;

- les unités ou services concernés par la réduction du temps de travail ;

- les modalités d'organisation et de décompte du temps de travail, en conformité avec les dispositions des présents accords ;

- la durée maximale quotidienne du travail conformément à l'article 1.4.2 du présent accord et à l'article 1er de l'avenant annexé ;

- l'ampleur de la réduction du temps de travail à 35 heures et ses conséquences sur la rémunération conformément à l'article 2.6 "Rémunération" du présent accord ;

- les modalités de décompte de ce temps travaillé au salarié de l'entreprise, y compris celles relatives aux personnes d'encadrement lorsque ces modalités sont spécifiques conformément à l'article 2.3.2 (B) du présent accord ;

- les délais selon lesquels les salariés sont prévenus en cas de changement d'horaire conformément à l'article 2.1.6 du présent accord s'il est fait appel à la maturation ;

- le nombre d'embauches envisagées, ou d'emplois préservés, les indicateurs de la réduction du temps de travail sur la situation de l'emploi dans l'entreprise ;

- le délai de réalisation des mesures ;

- les mesures destinées à favoriser l'emploi de travailleurs handicapés ;

- le cas échéant, les modalités de consultation du personnel ;

- la création d'un comité paritaire de suivi constitué en nombre égal de salariés appartenant à l'entreprise et de membres de l'entreprise ;

- le mode de désignation des salariés du comité paritaire ;

- les conséquences pouvant être tirées de la réduction du temps de travail sur les contrats de travail à temps partiel ;

- les mesures destinées à garantir le passage d'un emploi à temps partiel à un emploi à temps complet et inversement, conformément à l'article 2.5 du présent accord ;

- les mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;

- les conséquences de la réduction du temps de travail sur les rémunérations (maintien ou non, total ou partiel, rattachement au salaire ...) conformément à l'article 2.6 du présent accord.

B. - Commission consultative d'avis sur les litiges.

Il est créé une commission paritaire d'avis sur les litiges.

Cette commission est composée des représentants des salariés et d'un nombre égal de représentants d'employeurs.

Elle se réunit à la demande d'une partie signataire.

Cette commission a pour mission d'émettre un avis motivé en cas de litiges liés au présent article.

Article 2.5

En vigueur étendu en date du 10 août 2002

Le recours au temps partiel sur des emplois permanents ou temporaires constitue l'un des modes d'aménagement du temps de travail dans un cadre hebdomadaire, mensuel ou annuel,

prentmeatt aux établissements de répondre à des besoins spécifiques pour cianerts elpioms ou en matière d'organisation et aux salariés de cocileinr vie peflesloosnirre et vie personnelle.

2.5.1. Définition

Sont considérés à tepms peairtl les salariés dnot la durée du tirvaal hebdomadaire, mnllseeue ou aelnlune est inférieure à la durée légale ou à la durée fixée cvinolnennenelmeott lrsquoqe cette durée est inférieure à la durée légale du travail.

2.5.2. Cortant de taivral

Le chtaort de taarivl à tmeps ptiarel diot être impérativement écrit. Il diot ceortopmr teotus les caluess oiabgetolris légales prévues. Il définit les éventuelles modalités de miooicfandits de la répartition des horaires.

2.5.3. Heerus complémentaires

Dans le cantort de travail, l'employeur puet prévoir la possibilité de rurceior à des herues complémentaires et en fxie le nrbmoe maximum. Les herues complémentaires snot limitées au teirs de la durée hebdomadaire, msullneee ou annuelle, prévue au ctrnoat de travail.

Toute heure complémentaire effectuée au-delà de 1/10 de la durée du taarivl fixée au cnraott donne leiu à une moajortain de slaiaire de 25 %.

Ces hreerus complémentaires ne dveoint pas avoir puor efeft de petorr les hieroras de taiavrl du salarié à une durée supérieure ou égale à cllee de la durée légale ou de la durée fixée conventionnellement.

D'autre prat si, pnnadet une période de 12 saimnees consécutives ou penadnt 12 saienems sur une période de 15 semaines, l'horaire meyon réellement effectué par un salarié à tmeps paretil est dépassé de 2 heuers au mnios par semaine, ou de l'équivalent mneeusl ou aunnel de cette durée, l'horaire prévu dnas son cnaotrt de travail, celui-ci est modifié. Suos réserve d'un délai de 7 jruos et suaf otospion du salarié, la différence ernte l'horaire catoterncul et l'horaire myoen réellement effectué srea ajoutée à l'horaire antérieur.

Le ruefs du salarié d'effectuer des hurees complémentaires au-delà des lmities fixées par son ctrnoat de taravil ne ciuntoste pas une fuete ou un mitof de licenciement.

2.5.4. Ittunrrenpois dnas la journée de taiavrl

Dans la msuree du possible, les hoarers des salariés à tmeps pirteal snot aménagés de manière à lietimr les coupeus d'activité au cruos de luer journée de travail. Néanmoins, ctraneis elpoims à tmeps peairtl de notre seteur de concemre répondent à des bonseis de svricee dnot le rthyme n'est pas également réparti dnas la journée. Ainsi caentris elipmos (par epelxme télévente et téléprospection, msie en place, réparation ou entretien...) doenivt pviuoor être exercés au cruos de périodes déterminées par les bsnioes ou les mntemos de disponibilité de la clientèle.

Notamment, lorsqu'il est fiat aepll à des epiolms à tepms pitaler puor aersusr des msiisnos danvet être exécutées à la fios le mtain et en fin de journée, une durée mnmalie de tiaarvl de 3 hurees travaillées consécutives par juor est garantie, (1). En contrepartie, le salarié bénéficie d'une mtrajoaoin de 5 % du saialre mnnuuim cononvetnneil brut.

Pour les artues emloips à tmeps partiel, la journée de taravil ne crmootpe qu'une suele iuerotirtnpn d'activité ne pvouant excéder 4 heures. Si l'interruption d'activité excède 2 heures, le salarié concerné bénéficie d'une mrjoitaan de 5 % du srailae mmiiunm ctinoneonenvl brut.

2.5.5. Geriaants accordées aux salariés à tmeps preital

Les salariés tiatrlrius d'un cotrant de tarival à tmeps prteail bénéficient des dtoris rounencs aux salariés à tmeps cmplot par la loi, les coiennvonts et les adocrcs colflciets d'entreprise ou d'établissement.

Les établissements psroeoropt en priorité les psoets à temps

partiel, nolemvleueut créés ou libérés, aux salariés présents.

Les salariés affectés à tirte prnaeenmt à un epolmi à temps partiel, souaihtant rnrrpdeee un eplmoi à temps complet, bénéficient d'une priorité puor l'attribution de tuot epomli à temps pieln créé ou se libérant dnas les coniodnits de l'article L. 212-4-5 du cdoe du travail.

Afin de fliicater l'expression de ce droit, l'employeur prrteoa à la cnoniasscane du pneronel les psetos libérés ou créés par vioe d'affichage sur les penuanax réservés à la cnocoauimiimtn du personnel. L'affichage srea daté.

Tout salarié intéressé et rlsipsmaent les cnoiontdis de l'emploi libéré ou créé dpriseosa d'un délai de 1 mios à cmoeptre de la dtae d'affichage de la ntoe d'information prévue ci-dessus puor farie viloar sa candidature. La dedname diot être adressée à l'employeur par lttre recommandée aevc AR, ce dnreeir deavnrt répondre dnas le délai de 1 mois. En cas de refus, la réponse devra mnoetniner les rosains otjecevbis qui cnudsnieot à ne pas dnoner suite à la demande.

NOTA : (1) Terems eclxus de l'extension par arrêté du 31 jeliult 2002.

Article 2.6 - Rémunération

En vigueur étendu en date du 10 août 2002

Il est cnnoveu de mnntaiier le silaare de bsae canoeuttrcl des salariés iedtique à ceuli qu'ils pcnaeierevt à la dtae d'application de la réduction du tmeps de tariavl suaf en cas de difficultés gvreas de l'entreprise et suos réserve des disointsopis de l'article 1.1.2. (1).

L'entreprise porrua déroger au mnaietn du sailare de bsae cotnrecuatl en cas de difficulté grave. Cette dérogation est vlabale pnaednt 12 mios à coetpnr du liemdnean de la pbtloiaucin au Janourl oeicifil de l'arrêté d'extension du présent accocrd (1).

Ce metiainn prroua être assuré par le vmeerenst d'un complément différentiel de salaire.

La référence au sriaale de bsae ctoenaurtcl présentée ci-dessus est liée au caractère eieeocptnln des neolevuls dopssitionis législatives sur le tmeps de travail. Le saalrie de bsae couaenctrl étant hros du camhp des dotisionipiss colnneieentnlvos de la cnvnootien cvlloietce n° 3044.

Arrêté du 31 jlleuit 2002 art. 1 : les alinéas 1 et 2 de l'article 2.6 (Rémunération) snot étendus suos réserve de l'application des dnpisitsoos de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jiveanr 2000 qui précisent qu'en cas de réduction du temps de tarvial les salariés ne penvuet pevieorcr une rémunération inférieure au pdiourt du tuax haoirre du SIMC par le nmorbe d'heures codoarsnnpert à la durée cloctilvee qui luer était applicable.

Article 3.1 - TITRE III : Dispositions diverses

En vigueur étendu en date du 10 août 2002

3.1.1. Ojbet

Les dosotiinsps qui svuenit ont puor obejt de fosiearvr la msie en pcale d'un coptme épargne-temps (CET) qui est facultatif, conformément aux disitnopioss de l'article L. 227-1 du cdoe du travail, clea puor peertmtre aux bénéficiaires qui le désirent d'accumuler des dortis à congé rémunéré.

Les eipseretrns et les établissements peuvent, par aroccd d'entreprise, déroger aux modalités définies ci-après. A défaut d'accord d'entreprise, le cetonnu du présent accrod puet être mis en pcale par décision de l'employeur après couittanosln du comité d'entreprise ou des délégués du pensronel et en luer absence, après irnooatfmin des salariés.

3.1.2. Ouerruvte du compte

Dans le cdare du cotmpe épargne-temps mis en pclae par

l'employeur, peut ouvrir un compte épargne-temps les salariés ayant au moins 1 année d'ancienneté ininterrompue.

Les salariés intéressés doivent fournir une demande écrite d'ouverture du compte.

3.1.3. Tenue du compte

Le compte est tenu par l'employeur qui doit communiquer chaque année au salarié ou à sa demande l'état de son compte en fin d'année apparaissant dans le rapport d'abondement que l'employeur aura, le cas échéant, décidé d'affecter au fond.

3.1.4. Affectation du compte épargne-temps

Le compte peut être alimenté par les éléments suivants :

-le report de la cinquième semaine ;

-le report du congé payé légal dans la limite de 10 jours ouvrables par an ;

-le report des heures supplémentaires remplaçant le report prévu par le présent accord, visé par l'article L. 212-5 du code du travail ;

-tout ou partie de l'intéressement des salariés dans le cadre de l'article L. 441-8 du code du travail ;

-les primes prévues par l'accord collectif, hors salaire, qu'elles soient fixes ou variables ;

-le report d'une partie des jours de repos acquis au 31 décembre de l'année précédente, conformément à l'article 2.2, étant précisé que pour le bénéficiaire des aides prévues par l'article 3 de la loi du 13 juin 1998, le nombre maximum de jours de repos pouvant être affecté au CET est limité à la moitié de ceux acquis en application de l'article 2.2 précité(1) (2) ;

-le report de la moitié des jours RTT acquis au 31 décembre de l'année précédente(1).

Lors de la constitution du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel, l'employeur précise l'éventuel adossement qu'il envisage d'affecter au compte, et, le cas échéant, ceux des éléments ci-dessus qu'il entend exclure de l'alimentation du compte(3).

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, l'employeur informe les salariés de l'éventuel adossement qu'il envisage d'affecter au compte, et, le cas échéant, ceux des éléments ci-dessus qu'il entend exclure de l'alimentation du compte(3).

Le salarié informe par écrit à l'employeur, une fois par an, les éléments susceptibles d'alimenter le compte qu'il entend y affecter et leur quantum.

3.1.5. Utilisation du compte épargne-temps

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

-congé pour création d'entreprise ;

-congé sabbatique ;

-congé parental d'éducation ;

-congé sabbatique ;

-congé pour congé de maternité personnelle.

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

Les autres congés doivent être demandés 3 mois avant la date prévue pour le départ en congé. L'employeur se réserve le droit de reporter le départ effectif en congé pour congé de maternité dans la limite de 3 mois, si l'absence du salarié a des conséquences préjudiciables sur le bon fonctionnement du service.

En tout état de cause, ces congés doivent avoir une durée minimale de 2 mois. Ce congé doit être pris avant l'expiration d'une période de 5 ans à compter de la date à laquelle le salarié a accumulé un nombre de jours égal à 2 mois minimum.

3.1.6. Valeur des éléments affectés au compte

Le compte est exprimé en jours de repos, tout élément affecté au compte est converti en heures de repos indemnisées sur la base du salaire horaire en vigueur à la date de son affectation.

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

3.1.7. Indemnité du congé

Le compte étant exprimé en jours de repos, le salarié bénéficie pendant son congé d'une indemnité calculée sur la base de son salaire réel au moment du départ, dans la limite du nombre d'heures de repos capitalisées. Si la durée du congé est supérieure au nombre d'heures capitalisées, l'indemnité sera également lissée sur toute la durée de l'absence, de façon à assurer au salarié pendant tout le temps de congé une indemnité constante.

L'indemnité est versée aux mêmes échéances que les salaires dans l'entreprise.

Les cotisations sociales patronales, prélevées sur le compte, sont acquittées par l'employeur lors du règlement de l'indemnité.

3.1.8. Rupture du contrat

Sauf lorsque le congé indemnisé au titre du compte épargne-temps précède une cessation d'activité, le salarié retrouve, à l'issue de son congé :

-son précédent emploi si le congé a été inférieur à 3 mois ;

-son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente si le congé a été supérieur à 3 mois.

3.1.9. Cessation et résiliation du compte

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

La valeur du compte peut toutefois être transférée de l'ancien au nouvel employeur par accord écrit des 3 parties. Après le transfert, le contrat de travail s'effectuera conformément aux règles prévues par l'accord collectif applicable dans la nouvelle entreprise.

En l'absence de rupture du contrat de travail, et sous réserve de prévenir l'employeur 6 mois au moins à l'avance, le salarié peut renoncer par écrit à l'utilisation de son compte.

Il lui est alors versé une indemnité correspondant aux heures de repos capitalisées au taux annuel applicable de rémunération après déduction des cotisations sociales salariales.

Les sommes affectées au compte épargne-temps suivent le même régime fiscal que le salaire lors de leur perception par le salarié.

(1) : *Treits étendus sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 227-1 du code du travail en vertu de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998, c'est la seule partie des jours de repos issus de la réduction de durée de la durée du travail ultérieurement à l'initiative du salarié qui peut être affectée au compte épargne-temps (arrêté du 31 juillet 2002, art. 1^{er}).*

(2) *Termes exclus de l'extension, le présent accord ne permet pas d'obtenir le bénéfice de l'aide financière (arrêté du 31 juillet*

2002, art. 1^{er}). (3) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des deuxième et dixième alinéas de l'article L. 227-1 du code du travail qui énumèrent les cas pour lesquels le délai de prise du congé peut excéder cinq ans (arrêté du 31 juillet 2002, art. 1^{er}).

TITRE IV : Bilan, révision et dénonciation de l'accord

Article 4.1 - Bilan

En vigueur étendu en date du 10 août 2002

Les obligations des salariés et les obligations des employeurs s'appliquent se rattachent dans un délai de 1 an, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, pour procéder à un bilan de l'application de ce dernier.

Le suivi du présent accord est effectué par la commission paritaire instituée par la convention collective. Ce suivi est destiné à évaluer le bilan de ses dispositions d'application.

Dans chaque entreprise ou établissement ayant mis en place le présent accord, le suivi est réalisé par le comité d'entreprise, à défaut les délégués du personnel à l'occasion d'une réunion au cours de laquelle un bilan d'application est effectué.

Article 4.2 - Révision

En vigueur étendu en date du 10 août 2002

Chaque partie signataire peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, selon les modalités suivantes :

Toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à l'adresse des représentants des salariés et des employeurs et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.

Le présent accord est révisé et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties susmentionnées doivent ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée restent en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou, à défaut, sont maintenues.

Les dispositions de l'avenant portant révision se substituent de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et sont opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord, soit à la date qui en a été expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suit son dépôt auprès du service compétent.

Article exclu de l'extension comme notifié aux destinataires du 7^e alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail (arrêté du 31 juillet 2002, art. 1^{er}).

Article 4.3 - Dénonciation

En vigueur étendu en date du 10 août 2002

L'accord peut être dénoncé en totalité, par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes, et selon les modalités suivantes :

a) La dénonciation est notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à l'adresse des représentants des salariés et adhérentes et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du Travail et du secrétariat général des prud'hommes.

b) Elle comporte obligatoirement une proposition de rédaction nouvelle et entraîne l'obligation pour toutes les parties signataires ou adhérentes de se réunir le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la lettre de dénonciation, en vue de déterminer le calendrier de négociations. Durant les négociations, l'accord reste applicable sans aucun changement.

c) A l'issue de ces dernières, est établi soit un avenant ou nouveau accord constatant l'accord intervenu, soit un procès-verbal de clôture constatant le désaccord. Ces documents signés, selon les cas, par les parties en présence, font l'objet de formalités de dépôt dans les délais prévues à l'article 1.2.

d) Les dispositions du nouveau accord se substituent intégralement à celles de l'accord dénoncé, avec pour prise d'effet, soit la date qui en a été expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suit son dépôt auprès du service compétent.

e) En cas de procès-verbal de clôture constatant le défaut d'accord, l'accord ainsi dénoncé reste applicable sans interruption pendant 1 année qui commence à courir à l'expiration du délai de préavis fixé par l'article L. 132-8, alinéa 1, du code du travail. Passé ce délai de 1 an, le texte de l'accord cesse de produire ses effets pour autant que la dénonciation émane de la totalité des salariés représentés ou des salariés.

SECTEUR ALIMENTAIRE

En vigueur étendu en date du 10 août 2002

Le présent accord prévoit des dispositions particulières complémentaires pour les entreprises des branches alimentaires de la consommation alimentaire des commerces de gros.

Il vise à permettre l'application de la réduction du temps de travail, tout en conciliant les impératifs de disponibilité et de flexibilité avec le statut des collaborateurs de service de temps libre.

Les entreprises du commerce alimentaire doivent en effet être particulièrement réactives pour servir au jour le jour, dans un environnement très concurrentiel, un marché mobile par nature, variable et souvent imprévisible, y compris à court terme.

Les fluctuations de la consommation alimentaire sont plus prévisibles en volume, dans la mesure où elles suivent les mouvements de la population, dans ses rythmes de vie et ses habitudes habituels. Ces variations peuvent avoir une grande ampleur dans les zones touristiques et créent des difficultés de gestion de cet environnement de l'anticiper.

Une partie non négligeable de ces fluctuations ne sont cependant pas prévisibles pour de multiples raisons : rôle prédominant de la consommation alimentaire dans les choix de produits et les comportements, impact des conditions climatiques sur l'offre et la demande, très forte substituabilité des produits des différents secteurs, impossibilité de prévoir en détail en raison

de la très courte durée de vie des produits périssables et du caractère impératif du service à assurer, etc.

Ces facteurs nécessitent pour les entreprises du commerce de gros alimentaire, une réactivité au quotidien. Cet aspect est compensé par des salariés pour répondre aux contraintes qui en découlent.

Article 1er - Durée de travail
En vigueur étendu en date du 10 août 2002

Des circonstances imprévisibles et pures peuvent entraîner un dépassement de la journée de travail au-delà de 10 heures. Pour ces cas, l'allongement des journées de travail jusqu'à 12 heures doit rester très exceptionnel et en tout état de cause limité à 10 fois dans l'année.

Article 2 - Repos quotidien
En vigueur étendu en date du 10 août 2002

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

Par dérogation, et à titre exceptionnel, ce repos pourra être réduit à une durée minimale de 9 heures consécutives en cas de surcroît d'activité dans la limite de 10 fois par an. Dans ce cas, chaque heure comprise entre 9 et 11 heures sera compensée par un repos d'une durée équivalente.

Article 3 - Travail par cycle
En vigueur étendu en date du 10 août 2002

L'article 44.3.2 de la CCN 3044 est complété par les modes d'organisation du temps de travail suivants :

3.1. Travail par cycle

La durée du travail peut être organisée sur une période au maximum de 12 semaines, l'organisation du temps de travail dans le cycle se répétant à l'identique entre chaque cycle.

Les heures supplémentaires sont, conformément à l'article L. 212-7-1 du code du travail, mesurées et payées à la fin de chaque cycle de travail.

Le cycle de travail peut être mis en place après avis du

comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel ou en leur absence après avis des salariés.

Article 4 - Modulation du temps de travail
En vigueur étendu en date du 10 août 2002

4.1. Amplitude des variations d'horaires

Compte tenu des activités à forte saisonnalité pour certaines entreprises, les périodes de haute activité peuvent affecter avec des périodes très creuses.

Dans ce cadre, le principe de modulation est le suivant :

- des périodes de hautes activités pendant lesquelles la durée effective du travail ne peut excéder 48 heures. Le nombre de ces semaines à 48 heures sera limité à 16 par an ;

- la durée maximale hebdomadaire ne pourra excéder 44 heures sur 12 semaines consécutives ;

- des périodes de basse activité peuvent correspondre des semaines non travaillées où l'horaire est ramené à heure.

4.2. Délai de prévenance des changements

Dans les entreprises alimentaires, des aléas imprévisibles (climatiques, par exemple) peuvent amener les entreprises à modifier la programmation des horaires. Compte tenu de la périssabilité des produits et de la faible capacité de stockage des produits alimentaires, une réactivité très rapide est nécessaire pour répondre à ces à-coups non prévus d'activité. Dans le cas de ces bases non prévisibles ou d'accroissement exceptionnel de travail, les modifications de programmation sont communiquées dans un délai de prévenance réduit à 48 heures.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel dans les entreprises et établissements qui en sont dotés, sont informés des changements d'horaires et des raisons qui les ont justifiées. A défaut de représentants du personnel, la modulation de la programmation fait l'objet d'un affichage.

La modulation des horaires programmés donne lieu à une adaptation en repos, en rémunération ou sous une autre forme définies au sein de l'établissement ou de l'entreprise(1).

(1) Arrêté de l'extension par arrêté du 31 juillet 2002.

Considérant les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 relatif à la formation et au perfectionnement professionnels, complété par ses avenants du 8 novembre 1991 et du 8 janvier 1992 ;

Considérant les dispositions de la loi quinquennale relative au travail, à l'emploi et à la formation du 20 décembre 1993, et notamment son article III relatif à la formation professionnelle ;

Considérant les dispositions de l'avenant du 5 juillet 1994 à l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 ;

Considérant le décret n° 94-936 du 28 octobre 1994 pris en application des dispositions de l'article 74 de la loi quinquennale relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle ;

Considérant l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 1994 portant création d'INTERGROS ;

Considérant l'accord de branche carte du 16 décembre 1994 relatif aux objectifs de la formation professionnelle et portant adhésion à INTERGROS des entreprises adhérentes du comité d'application de la convention collective nationale des

Accord du 4 juillet 2002 relatif aux objectifs de la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des négociants en produits alimentaires, chauffage, caoutchoucs et produits en caoutchouc (FNAS) ; La chambre syndicale nationale de vente et services automobiles (NAVSA),
Syndicats signataires	La fédération des services CDFT ; La fédération nationale commerce, services et travaux de vente CTFC ; La fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services (FNECS) CGC ; La fédération nationale des cadres des industries et commerces agricoles et alimentaires CGC ; La fédération des employés et cadres (FEC) CGT-FO ; La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des transports et des services connexes (FGTA) FO,

En vigueur étendu en date du 4 juillet 2002

crmecomes de gors ;

Considérant l'avenant n° 1 du 16 décembre 1996 à l'accord-cadre du 16 décembre 1994 relatif aux obligations de la formation professionnelle et portant adhésion à l'ENOTRRGS des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des commerçants de gros,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er - Adhésion à INTERGROS

En vigueur étendu en date du 4 juil. 2002

Conformément aux dispositions législatives et à celles de l'avenant du 5 juillet 1994, à l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991 relatif à la formation professionnelle et au développement professionnel, les entreprises adhérentes à l'accord du 14 décembre 1994 portant création de l'OPCA des entreprises de gros et du commerce iracoopératif dénommé INTERGROS.

Article 2 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 4 juil. 2002

L'ensemble des entreprises relevant au présent accord du champ d'application ci-après ont qualité de membres associés d'INTERGROS.

Le champ d'application professionnel du présent accord, défini en termes d'activité économique, est le suivant :

- commerce de gros d'appareils sanitaires, de cafétéria et de canalisation, à l'exception du commerce de gros des matériaux de construction et de verre à vitre : code NAF 51.5F et 51.5J ;

- commerce de produits et services par automates sur des lieux privés ou ouverts au public incluant, selon les cas, maintenance technique des matériels et location des équipements : code NAF 52.6H.

Article 3 - Versement des contributions affectées aux contrats d'insertion en alternance

En vigueur étendu en date du 4 juil. 2002

Les entreprises relevant du champ du présent accord versent à INTERGROS, avant le 1er mars de l'année suivante celle au titre de laquelle elle est due, l'intégralité de leur contribution affectée aux contrats d'insertion en alternance, soit :

- 0,4 % du montant des salaires de l'année de référence pour les entreprises employant au minimum 10 salariés ;

- 0,1 % du montant des salaires de référence pour les entreprises employant moins de 10 salariés.

Article 4 - Plan de formation des entreprises employant moins de 10 salariés

En vigueur étendu en date du 4 juil. 2002

Les entreprises employant moins de 10 salariés sont tenues de verser à INTERGROS une contribution de 0,17 % des salaires de l'année de référence destinée au financement d'actions de formation coentreprises au titre de leur plan de formation. Un montant annuel de versement minimum est fixé à 30 € par entreprise.

Article 5 - Plan de formation des entreprises employant au minimum 10 salariés

En vigueur étendu en date du 4 juil. 2002

1.- Afin de promouvoir et favoriser, notamment grâce à la participation des fonds au sien de l'OPCA, le développement des actions de formation des entreprises relevant du présent accord, les entreprises adhérentes conviennent que les fonds versés à INTERGROS, avant le 1er mars suivant l'année d'assujettissement, 50 % de leur obligation légale au titre du plan de formation.

2.- Les entreprises de 50 salariés et plus sont tenues de déduire de leur contribution de versement à INTERGROS les dépenses liées aux actions de formation définies à l'article L. 900-2 du code du travail qu'elles auront, durant l'année d'assujettissement, engagées directement elles-mêmes soit en financement interne, dans le cadre de dispositifs de formation, soit en financement interne.

3.- Au cas où, déduction faite de son obligation de versement à INTERGROS (selon l'alinéa 1 ci-dessus) et de ses propres dépenses libératoires nationales au titre de l'article L. 900-2 du code du travail, l'entreprise qui ne se serait pas acquittée au 31 décembre de l'année de la totalité de son obligation légale, un versement égal à 50 % de l'insuffisance de financement ainsi constatée sera effectué à INTERGROS avant le 1er mars de l'année suivante. Les entreprises prévues au présent alinéa s'appliquent à toutes les entreprises employant 10 salariés ou plus relevant du présent accord. (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application du premier alinéa de l'article R. 964-13 et du deuxième alinéa de l'article R. 950-3 du code du travail (arrêté du 3 décembre 2002, art. 1^{er}).

Article 5 bis - Mutualisation élargie des contributions des entreprises au titre du plan de formation

En vigueur étendu en date du 4 juil. 2002

Les entreprises mentionnées aux articles 4 et 5 forment l'objet d'une mutualisation telle que les contributions des entreprises de 10 salariés et plus sont versées au financement des actions de formation réalisées par les entreprises de moins de 10 salariés.

Capital de temps de formation

Article 6

En vigueur étendu en date du 4 juil. 2002

Article 6.1

Objet

Les parties searitingas cennnevoit de mrttee en oeuvre le pncipie du capital de temps de formation au bénéfice des salariés des entreprises relevant du champ d'application du présent accord.

Le capital de temps de formation a pour objet de permettre aux salariés de suivre des actions de formation relevant du plan de formation de l'entreprise, et par là même de se perfectionner professionnellement ou d'élargir ou d'accroître leur qualification.

Le présent accord précise, conformément à la législation en vigueur et aux dispositions des accords interprofessionnels, les conditions de mise en œuvre du capital de temps de formation.

Article 6.2

Publics prioritaires

Sont considérés comme publics éligibles prioritaires au titre du capital de temps de formation les publics suivants :

- les salariés sans qualification professionnelle reconnue par un titre, un diplôme de l'enseignement technique ou professionnel, ou un certificat professionnel ;

- les salariés relevant des niveaux I à IV de la grille de classification de la fonction publique ;

- les salariés désirant s'adapter à l'introduction dans l'entreprise de nouvelles technologies ou de nouvelles modes de gestion, d'organisation ou de management ;

- les salariés n'ayant pas bénéficié d'une action de formation au titre du plan de formation de l'entreprise, au cours des 4 dernières années ;

- les membres de l'encadrement non élus intégrés ou promus.

Article 6.3

Ancienneté

Les salariés sont admissibles à bénéficier d'une action de formation au titre du capital de temps de formation dès lors qu'ils justifient d'une ancienneté en qualité de salarié de 18 mois dans l'entreprise quelle qu'elle ait été la nature des contrats de travail successifs.

Article 6.4

Nature et durée des formations

Les formations dispensées doivent être qualifiantes, diplômantes ou reconnues dans les fonctions de la fonction publique collective.

La durée minimale des formations est de 120 heures, consécutives ou non, sur les 12 mois suivant le démarrage de l'action de formation.

Article 6.5

Délai de franchise

Un délai minimal de 2 ans est requis entre 2 actions suivies par un même salarié au titre du capital de temps de formation. Le calcul du délai de franchise s'effectue à compter de la date de commencement de l'action de formation précédemment suivie au titre du capital de temps de formation.

Article 6.6

Procédure

Tous les salariés, et particulièrement ceux relevant d'une catégorie ciblée comme public prioritaire, remplissent les conditions relatives à l'ancienneté et au délai de franchise, peuvent bénéficier d'une demande par écrit auprès de leur employeur. La demande doit être adressée à l'employeur au plus

trad 60 jours avant le début de la formation.

L'employeur dépose auprès d'INTERGROS une demande de prise en charge des dépenses afférentes aux actions de formation envisagées.

La demande est examinée par IROGNTERS au regard notamment des disponibilités du présent accord ainsi que de ses capacités d'intervention. La décision d'INTERGROS de prise en charge totale ou partielle, ou de refus, est communiquée par écrit par l'employeur à l'intéressé.

Article 6.7

Absences simultanées

Lorsque plusieurs salariés demandent à bénéficier d'actions de formation au titre du capital de temps de formation, l'accord de l'entreprise peut être différé afin que le pourcentage de salariés simultanément absents de l'établissement, au titre du capital de temps de formation, ne dépasse pas 3 % du nombre total de salariés équivalent temps plein dudit établissement.

Dans les entreprises de moins de 10 salariés, une demande de formation au titre du capital de temps de formation peut être différée si le départ en formation coïncide à l'absence simultanée de plus d'un salarié à la fois, au titre du capital de temps de formation.

Le salarié dont la demande se trouverait ainsi différée bénéficie d'un traitement prioritaire en cas de renouvellement de sa demande.

Article 6.8

Co-investissement

Les actions au titre du capital de temps de formation concernent des formations diplômantes ou qualifiantes reconnues par un certificat de qualification professionnelle supérieures à 300 heures peuvent être réalisées avec le consentement du salarié en partie hors de son temps de travail. Cette partie est prise en compte à 25 % de la durée de formation.

Article 6.9

Financement

1. - Afin d'assurer le financement d'une partie des dépenses liées aux actions de formation, incluant, outre les frais pédagogiques, les frais de transport et d'hébergement ainsi que les salaires et cotisations sociales légales et cotisations afférentes à ces actions, les entreprises employant au minimum 10 salariés versent à IROGNTERS une contribution égale à 0,1 % du montant des salaires de l'année de référence avant le 1er mars de l'année suivante.

2. - Cette contribution affectée au financement du capital de temps de formation s'impute en déduction de l'obligation au titre du congé individuel de formation.

3. - La prise en charge maximale des coûts de formation engagés au titre du capital de temps de formation par la société particulière d'INTERGROS outre-à ce titre ne peut excéder 50 %. La part complémentaire est financée sur le budget des entreprises.

Article 6.10

Information des salariés

Les salariés s'engagent à tout moment en œuvre, notamment par le biais d'INTERGROS, pour que les salariés relevant du présent accord soient informés des disponibilités relatives à la mise en œuvre du capital de temps de formation.

Article 7

En vigueur étendu en date du 4 juillet 2002

Le présent accord est conclu pour une durée de 1 an renouvelable par tacite reconduction, sauf dénonciation dans les conditions

Accord du 30 septembre 2002 relatif au travail de nuit

Signataires	
Patrons signataires	Union nationale du commerce de gros de fruits et légumes (UNCGFL) ; Fédération nationale du commerce des produits laitiers et avoines (FNCPLA) ; Fédération nationale des sociétés de commerce de gros en produits agricoles (FENSCOPA) ; Fédération européenne du commerce et de la distribution des produits sous température dirigée, glaces, surgelés et réfrigérés (SYNDIGEL) ; Fédération nationale des grossistes en fruits coupés (FNGFP) ; Chambre syndicale nationale de vente et services aquatiques (NAVSA) ; Fédération nationale de la décoration (FND) ; Union nationale de la carte postale (UPCP) ; Syndicat national des répartiteurs spécialisés (PRS) ; Syndicat national des grossistes en produits généraux pour bureaux de tabac ; Chambre syndicale nationale de l'importation et de l'exportation de verrerie, céramique, caoutchouc et liège (VCL) ; Syndicat national des distributeurs aux chaussures et chaussures ; Fédération des sociétés de la distribution alimentaire (FEDA) ; Union des industries et de la distribution des produits et du commerce (UCAPLAST) ; Fédération française des négociants en appareils sanitaires, chauffage, climatisation et chauffage (FNAS) ; Fédération nationale des sociétés de grossistes distributeurs en matériel électrique et électronique (FGMEE) ; Fédération française de la distribution alimentaire (FENETEC) ; Confédération française du commerce de gros et du commerce international (CGI).
Syndicats signataires	Fédération des services CDFT ; Fédération nationale commerce, services et force de vente CTFC ; Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des transports et des services sociaux (FGTA) FO.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 30 sept. 2002

En raison de sa pénibilité, le travail de nuit doit être exceptionnel. L'entreprise s'efforcera d'en limiter le recours aux postes le nécessitant. Toutefois, afin de préserver la réactivité et la souplesse nécessaire dans le commerce et assurer la continuité de l'activité économique, les employés doivent pouvoir, pour certaines fonctions (chauffeurs-livreurs, préparateurs, réceptionnaires, gestionnaires de commandes informatiques de nuit ...), travailler au travail de nuit.

En effet :

- les horaires et les conditions de vie du personnel ;
 - les exigences des détaillants, de la grande distribution et de la restauration hors domicile (cantines, hôpitaux, écoles ...)
 - la nécessité du commerce de détail qui travaille en flux tendu (capacité de stockage insuffisante, exigence des consommateurs pour des produits frais) ;
 - la forte périssabilité de certains produits distribués ;
 - les conditions de travail en flux tendu des livraisons de produits sous température dirigée liées notamment à la réglementation stricte : restrictions de circulation, de stationnement, délimitation des zones de livraison, conditions particulières des produits périssables ;
 - la nécessité de s'adapter en permanence aux évolutions du marché pour servir une clientèle dont les besoins évoluent en permanence ;
 - les conditions très difficiles dans lesquelles évoluent les employés de la profession face à d'autres circuits de distribution,
- ont amené les parties signataires, par le présent accord, à aménager les conditions de travail des intéressés en encourageant le recours au travail de nuit.

Arrêté du 11 juin 2003 art. 1 : l'accord est étendu sous réserve de l'application des articles L. 213-1 à L. 213-4 du code du travail selon lesquels la mise en place dans une entreprise ou un établissement du travail de nuit au sens de l'article L. 213-2 ou son extension à de nouvelles catégories de salariés est subordonnée à la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui doit contenir l'ensemble des clauses définies à l'article L. 213-4 précité, et notamment celles relatives à l'organisation des temps de pause, celles destinées à améliorer les conditions de travail des travailleurs de nuit et celles destinées à faciliter l'articulation entre activité nocturne et exercice des responsabilités familiales et sociales.

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 30 sept. 2002

Les dispositions du présent accord concernent les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des commerçants de gros n° 3044.

En application du présent accord, les dispositions de l'article 47 de la CCN des commerçants de gros n° 3044 sont annulées et remplacées par les dispositions qui suivent.

Article 2 - Définition du travail de nuit et du travailleur de nuit

En vigueur étendu en date du 30 sept. 2002

Est considéré comme travailleur de nuit, pour l'application du présent accord, tout salarié qui :

- soit accompli, selon son horaire de travail habituel, au moins deux fois au cours de l'année, au moins 3 heures de travail effectif quel qu'il soit au cours de la période comprise entre 21 heures et 6 heures ;
- soit effectuée, sur une période de 12 mois consécutifs, au moins 270 heures de travail effectif au cours de la période comprise entre 21 heures et 6 heures.

Article 3 - Contreparties spécifiques au profit des travailleurs de nuit

En vigueur étendu en date du 30 sept. 2002

3.1. Ctoptirarene suos frmoe de rpeos cpmunseatoer (1)

Le tlvrliaauer de niut bénéficie, à ttire de cnottraepire suos frome de ropes compensateur, de :

- 1 journée de ropes à cometpr de 270 hueers de taivarl efcifetf de niut ;
- 2 journées de roeps à cpoemtr de 540 hreeus de tiaarvl eictffef de niut ;
- 3 journées de roeps à cmpteor de 940 hueers de taavirl etieffcf de niut ;
- 4 journées de rpeos à cpteomr de 1 180 hueeres de tvaiarl eiteffcf de niut.

3.2. Cttreopniae suos forme de rémunération

Tout salarié tnlarvaalit hnblutelmaieet de niut ou par équipe bénéficie d'une pmire indépendante du sariale égale à 10 % du tuax de son slarae réel puor cauqhe herue de tivaral située etnre 21 hreeus et 6 heures. Les atenavags déjà aicqus à ce tirte snot ibeptuamls sur cttee prime.

Tout salarié tnilarlvaat etnexneilmcpeolnt de niut bénéficie d'une pimre indépendante du slarae égale à 25 % du tuax harrioe de son saairle réel puor cqhuae huree de tvaairl située enrte 21 hurees et 6 heures.

Outre les marjotnoais prévues ci-dessus, tuot salarié efaucftent au mnois 4 hueers de tiraval etnre 21 hreues et 6 heeurs bénéficie d'une indemnité de casse-croûte d'un mnontat égal à une fios et dmeie le mniimum garanti.

(1) *Ppahragrae étendu suos réserve que conformément aux dstpsinooiis de l'article L. 213-4 du cdoe du travail, l'ensemble des salariés qualifiés de teuliraavlr de niut bénéficient d'un roeps cteumsepaonr (arrêté du 11 juin 2003, art. 1^{er}).*

Article 4 - Organisation du travail dans le cadre d'un poste de nuit

En vigueur étendu en date du 30 sept. 2002

4.1. Durée qintenudoie (1)

Dans le cadre de la répartition des horaires, la durée mmxliaae qeidtonniue du taivarl des tlerrialvaus de niut puet être portée à 10 hueers à cnitoodin que le salarié n'effectue pas la totalité de son traival sur la palge hiroare corsimpe entre 21 hurees et 6 heures.

4.2. Durée hebdomadaire

La durée mnoeyne hdbdiomreaae de tiaavrl des teuvalrilras de nuit, calculée sur une période qunquceloe de 12 semaines, ne puet dépasser 40 heures. Puor les scuertes alimentaires, la durée hodabdraimee meynone de taraivr puet être portée à 42 hueers sur 10 smaniees consécutives nmemaontt en roaisn des rueqsis de ptree de denrées, en période de huate activité ou aifn de rsecetpr les délais de livraison.

(1) *Phgarpaare étendu suos réserve de l'application des dinopiissots de l'article R. 213-2 du cdoe du taavril qui définissent les activités ansuoaritt une dérogation à la durée qnnitoedie de 8 heeurs (arrêté du 11 juin 2003, art. 1^{er}).*

Article 5 - Conditions d'affectation du salarié à un poste de nuit

En vigueur étendu en date du 30 sept. 2002

La loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 rlteiave à l'égalité ertne les fmeems et les hoemms suptlie :

" Tuot tlvaaeurlr de niut bénéficie, aavnt son actotfiafen sur un psote de niut et à ivllneraets réguliers (tous les 6 mois), d'une svilreulncae médicale particulière.

Tout tiaruallver de niut qui suihtaoe ocpcœur ou rnederpre un potse de juor et le salarié oucpnact un ptsoe de juor qui suoahtie ocpcœur ou rrrpdneee un potse de niut dnas le même établissement ou, à défaut, dnas la même epientrrse à priorité puor l'attribution d'un emlpoi rtnosirsessat à sa catégorie prinsnloolfseee ou d'un eompli équivalent. L'employeur ptore à la cinsnsncaaoe de ces salariés la ltise des emilops dbsipnolies correspondants.

Lorsque le ctnroat de traivr prévoit que le salarié occupé à un psote de juor puora être occupé en qualité de tlvruaeilar de nuit, l'intéressé srea fondé à rfeuesr son acoietafftn à un psote de niut s'il jstiufe que ctete aifetacoftn sraeit iopbcnmitale aevc des ooitbalgnis fmiieaalls impérieuses tleles que la grade d'un ennfat ou la psire en cgrahe d'une pnnroseee dépendante. Ce rufes ne ctuisotne ni une faute, ni un miotf de licenciement.

Le trelavialr de niut déclaré inapte, par le médecin du travail, à ococupr un psote de niut bénéficie du driot à être transféré, tnmierropeeam ou définitivement sur un psote de juor dinpilsobe dnas l'entreprise, csedaropnnot à sa qatilaoucifn et asusi camrplobae que psilsobe à l'emploi précédemment occupé.

L'employeur ne puet prnooecr la ruptrne du cnoratt de travail, du fiat de cttee inaptitude, que s'il est dnas l'impossibilité de poeosrpr au salarié un ptose de juor cnerdnpaorost à sa qfuilatcoiian et assui cporbmllae que ploibisse à l'emploi précédemment occupé, ou si le salarié rsefue ce poste. L'employeur devra jusfieitr par écrit de cette impossibilité.

La tslvualraeie de niut enceinte, dnot l'état a été médicalement constaté, ou qui a accouché, bénéficie, dès qu'elle en fiat la dnamee ou que le médecin du travial constate, par écrit, que le ptose de niut est iocpliabtme aevc son état, du droit d'être affectée à un potse de jour, dnas le même établissement, pnaaedt le tmeys rsetant de la gsoerssee et du congé légal postnatal. Lqsuroe le médecin du tavrail constate, par écrit, que le potse de niut est ilcmanbtoipe aevc l'état de la tulvilaasere de nuit, la période peanntd luaeqlle la salariée bénéficie du droit d'être affectée à un potse de juor puet être prolongée puor une durée n'excédant pas 1 mois. Le pgaasse en potse de juor pnnedat la période prévue ci-dessus ne diot pas entraîner de basise de la rémunération de la salariée.

Si l'employeur est dnas l'impossibilité de psopreor à la salariée einentce ou aaynt accouché, pandent la période considérée, un ptose de juor dnas le même établissement, ou si l'intéressée rfseue d'être affectée dnas un autre établissement de l'entreprise, l'employeur diot friae connaître, par écrit, à la salariée ou au médecin du travail, les mtiofs qui s'opposent au reclassement. Le caortnt de tviraal est aorls ssundpeu jusqu'à la dtae du début du congé légal de maternité asnii que, le cas échéant, pneandt la période de prolongation, n'excédant pas 1 mois, décidée par le médecin du travail. En cas d'allaitement, certifié par ciiceaftrt médical, le droit d'être affectée à un potse de juor est prolongé de 3 mois. En outre, pnaaedt 1 année à cmoter du juor de la naissance, les mères alltaniat lerus eannfts disposent, à cet effet, de 1 hruue de roeps par poste dunrat les heures de travail. Ces tepms de repos s'ajoutent aux tepms de pause. "

Article 6 - Mesures destinées à faciliter

L'exercice du travail de nuit en articulation avec l'accès à la formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 30 sept. 2002

Les tulaevrliras de niut dinveot puvooir bénéficier, comme les aretus salariés, des aocnis cpermioss dnas le paln de frtoimaon des entreprises.

Afin de roefncerr les possibilités de fntairoon des traluilreavs de nuit, les peartis stgriaanes iiectntt les eepritesnrs à veiller aux ctidnonois d'accès à la foaortmin prsnesfnilelooe cnoutine de ces salariés cpotme tneu de la spécificité d'exécution de luer cntroat

Accord du 5 mai 2003 relatif au financement et à la participation des délégués dans le cadre de l'étude formation

Signataires	
Patrons signataires	<p>L'union naatlnioe du cmmerce de gors de firuts et légumes (UNCGFL), La fédération nilotnaae du cmomrece des puroudits laitires et aeicovls (FNCPA), La fédération nloataine des satindyxs de crmoecme de gors en ptuidros avevclis (FENSCOPA), La fédération européenne du crmcmeoe et de la dibstiitorun des piudrots suos température dirigée, glaces, surgelés et réfrigérés (SYNDIGEL), La cbmrahe slyaicnde nlanoaite de vnete et svecires aouuitmaetqs (NAVSA), La fédération nnaioflae de la décoration (FND), La cmrabhe sdcltaine nialtaone de l'importation et de l'exportation de verrerie, céramique, cedaau et liaruinme (VCI), Le scndiayt naitnoal des dirsbttueutis aux cfefrouis et parfumeurs, La fédération des synictdas de la drubiitoistn pslofinensreloe (FEDA), L'union des inirtdeuss et de la dritbiousitn des pielauqtss et du caothuoucc (UCAPLAST), La fédération française des négociants en arlpiapes sanitaires, chauffage, ctoimaitaln et cainilosaatn (FNAS), La fédération noalanite des sidtyancs des groeisssts dbuirretstis en matériel électrique et électronique (FGMEE), La fédération française de la dsotiitbuirn isduirtenlle (FENETEC), La confédération française du cecmrome de gors et du cermomce innoaitnretal (CGI).</p>
Syndicats signataires	<p>La fédération des serecvls CFDT, La fédération naitlnoae commerce, svicere et froce de vente CFTC, La fédération nlatinoae de l'encadrement, du cmeocrme et des secrivs (FNECS) CFE-CGC, La fédération nloiaante de cedars des isreiundts et cmmeecros aclgireos et aatrinemiles CGC, La fédération générale des taaievurrls de l'agriculture, de l'alimentation, des tabcas et aetlelmuts et des screivvs cneoxnes (FGTA) FO.</p>

Avenant du 27 octobre 2003 relatif à

de travail.

Lorsque le salarié sriuva une formation, l'entreprise devra lui menitnair la même rémunération qu'il auairt perçue s'il aviat travaillé de nuit.

Article 7 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 30 sept. 2002

Le présent acorcd frea l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du cdoe du tiraavl ansii que d'une dedamne d'extension.

En vigueur étendu en date du 5 mai 2003

Préambule

Dans le crade de l'étude fotioramn initiée par la csiosoimn piartriaae natilonaae de l'emploi et de la foirmaotn peilorfssnleone de la cnenivioon ctlocvliee des cmeremcos de gors n° 3044, les délégués des ogaaronitnss de salariés désignés puor piciptarer aux gprueos de tivraal de nviaeu III de ctete étude (appelés gopures de tarvial patiearris dnas le dneuomct de présentation de l'étude) se venrot accorder, par luer entreprise, les aiutsiatoorns d'absence nécessaires asnii que le matienin de luer salaire.

Ces geurpos de taiavrl snot institués dnas cucahn des 3 garnds steruces de la branche (secteurs alimentaire, non anlmtaerie et interindustriel) et ont puor rôle de définir les eopimls preiirtioars et émergents dnas les coemmcers de gors ansii que de vérifier les référentiels epolmis cnrtostuis par les gpueros de ttiiaulers d'emplois, avnat vaitoldain par la CPNEFP.

Compte tneu de la piosiprotn du cbeaint PSCI, le nomrbe des réunions de ces geupors de taarivl ne dépassera pas 2 réunions par secteur.

Les modalités de msie en ourvee et de pisre en charge des firas de déplacement puor ces geopurs de taarivl snot arrêtées conformément à la cnenovoin cetivlocle des creeomcms de gors n° 3044, à soviar :

-nombre de délégués : 1 par grnade cletrane syilndcae pvoaut éventuellement vnier d'une région éloignée de puls de 250 kilomètres ;

-frais de déplacement : rsreoemmbneut des firas de déplacement en cmhein de fer en première cslsae ;

-indemnité faotaiirre d'hôtel et de reaps puor les délégués dnot le tarjet dépasse 250 kilomètres : 18 fios la vauelr du mminuim gaatrni ;

-indemnité fofiittraae de repas : 4 fios et demie la vauelr du mniimum garanti.

Les elouypmers anrout à friae l'avance des firas de déplacement.

Le secrétariat de la confédération française des cmceemros de gors luer en erfefectua le ruobenmesrmet dnas la mersue où ils anapiepentnrt aux ootagrsinians adhérentes à la confédération.

Le présent acorcd frea l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du cdoe du travail anisi que d'une dnmeade d'extension.

la création d'un certificat de

qualification professionnelle Technico-commercial en thermique du bâtiment

Signataires	
Patrons signataires	Fédération française des négociants en appareils sanitaires, chauffage, climatisation et climatisation (FNAS).
Syndicats signataires	Fédération des secvirs CDFT ; Fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services (FNECS) CGC ; Fédération nationale de cadres des industries et commerces agricoles et agricoles CGC.

Article 1er - Objectifs généraux du CQP

En vigueur étendu en date du 27 oct. 2003

Le secteur des entreprises de négoce en appareils sanitaires, chauffage, climatisation et climatisation est confronté à un problème de recrutement de technico-commerciaux spécialisés.

- dans l'ingénierie d'équipement en thermique du bâtiment ;
- dans la vente de matériels ou de services en thermique du bâtiment.

En effet, il n'existe pas de formation adaptée, à la fois technique et commerciale, permettant de satisfaire les besoins de la profession.

1.1. Objectifs professionnels

Etre capable de :

En connaissance métier :

- connaître la clientèle, admirer et commander des projets, organiser un service après-vente, gérer un point de vente de matériels ou de services dans la spécialité.

En connaissance commerciale et technique :

- posséder les techniques nécessaires :
- à la connaissance des affaires (droit commercial, gestion comptable et financière) pour intéresser la vente d'équipements ou d'installations destinés à des usages professionnels ou particuliers ;
- à la vente de produits techniques ou de services ;
- posséder les méthodes et outils en marketing opérationnel, en gestion commerciale et vente.

En utilisation des moyens d'information et d'organisation :

- développer le travail de groupe, l'animation, la conduite de projets, l'implication du personnel ;
- constituer et organiser une base de données d'information commerciale.

1.2. Compétences recherchées

Compétences communes aux deux orientations, savoir :

- réaliser une négociation de vente ;
- dialoguer avec des clients ou fournisseurs ;
- rédiger des rapports commerciaux ou techniques ;
- coordonner les équipes et organiser des réunions ;

- organiser, animer et contrôler l'activité d'une ligne de produits ;
- utiliser les procédures logicielles de bureautique, commerciale et techniques ;
- développer une activité commerciale.

Compétences spécifiques à chaque champ d'activité :

TECHNICO-COMMERCIAL EN INGÉNIERIE d'équipements en thermique du bâtiment (option 1)	TECHNICO-COMMERCIAL EN VENTE de matériels ou de services en thermique du bâtiment (option 2)
Promouvoir et vendre des produits industriels.	Effectuer un bain énergétique simple d'un bâtiment.
Traiter les appels d'offres et proposer des solutions techniques.	Dimensionner et sélectionner un matériel thermique dans le catalogue d'un fabricant.
Conclure une vente de produits installés sur le plan commercial et technique : définir les délais, coûts, quantités, conditions, garanties ...	Connaître le principe de fonctionnement d'un traitement d'air.
Entretien et réparation commerciale des clients et de qualité en entreprise et ses clients.	Dimensionner un réseau hydraulique, Conseiller et organiser un chantier de plomberie technique et catalogués.
Assurer le bon suivi de la clientèle avec des outils tels que gestion de fichiers, logiciels de tournées ...	Connaître le principe de fonctionnement des services de chauffage et de climatisation d'un bâtiment.
Faire monter les installations techniques sur le terrain auprès des responsables de l'entreprise.	Gérer les stocks de matériels techniques et organiser l'approvisionnement.
Etablir un plan d'action commerciale pour améliorer la compétitivité et travailler de nouveaux marchés.	Le candidat devra acquérir les compétences nécessaires à la vente de services liés aux technologies de la plomberie et de l'énergie.
Négocier les conditions d'achat avec ses fournisseurs.	

Article 2 - Publics concernés

En vigueur étendu en date du 27 oct. 2003

Jeunes de moins de 26 ans, titulaires du DUT de génie thermique et énergie, ou du DUT technico-commercial, ou d'un titre ou diplôme équivalent (exemples : BTS énergie froid et environnement, BTS activité commerciale).

Demandeurs d'emplois dans le cadre d'un contrat de qualification adulte.

Salariés ayant une expérience professionnelle suffisante de 3 années d'expérience minimum :

- soit dans les entreprises de vente ;
- soit dans les entreprises de mise en œuvre et/ou d'installation de matériel de thermique du bâtiment (chauffage et climatisation),

dans le cadre du plan de formation nationale du contrat de qualification (CTF).

Article 3 - Organisation de la formation

En vigueur étendu en date du 27 oct. 2003

3.1. Formalités d'inscription

Le candidat au CQP devra renseigner la fiche d'inscription (annexe I) au cahier de qualification professionnelle " Technico-commercial " et l'avoir transmis à la chambre régionale de la fédération signataire, sous le contrôle de celle-ci, pour obtenir le 6 mois précédant sa présentation d'inscription.

3.2. Types de contrats

3.2.1. Contrat en alternance

Cette formation peut s'effectuer sous contrat d'alternance avec une entreprise, sous forme de contrat de qualification.

Le contrat de travail est signé pour 1 année et comporte 15 semaines de cours de formation. Ces 2 années de travail permettent aux candidats d'acquérir une expérience professionnelle validée.

Dans le cadre du contrat de qualification les apprentis peuvent obtenir le CQP " Technico-commercial en thermique du bâtiment " de la branche.

Contrat de qualification

La foimaorn puet s'effectuer suos ctanrot de qualification. Le cntarot de qifaoialuctn est un ctnraot de triaval en anlctanree qui permet d'acquérir une qtuaiicfiloan pnollfoireesnse reconnue, référencée par la brcnahe professionnelle.

Il est validé par la DTEFDP (direction départementale du travail, de l'emploi et de la fatmorian professionnelle), du département d'appartenance de l'entreprise dnas un délai de 30 jrous qui siut l'embauche.

L'entreprise diot désigner un teutur en fonoctin de ses compétences penloreslfeoniss ptremaentt d'aider l'alternant à l'établissement de son projet.

La fédération sagniiatre penrd en considération le nievau de friooamtn des ataelnrtns et atcepce la msie en pclae des dinioiotpsssvintaues :

- le nveaiu de rémunération des atrlnneats srea au mnios égal au SIMC à l'issue du 6e mios de la fmaootrin ;
- le crnotat de travail, qui porrua être proposé aux atntearlns à la fin de luer formation, ne corrpmeota pas de période d'essai.

3.2.2. En fimortoan continue

Cette foimatron puet s'effectuer suos le sutatt de la faiomortn ctannoie dnas le cadre du paln de formation.

3.3. Cnreets de formation

Les cnerets de ftmoiaorn puor l'acquisition des ceanoinasncss tuqcihnees et caeocmlrimms seront habilités par la coiosmismn priirtaiae nailnatoe de l'emploi et de la fiamorton posfnelenrsoile de la cnotieovnn cvetliocle nationlae des ccoemrems de gors n° 3044.

Sont d'ores et déjà habilités les crteens stvunias :

- le département génie tiruqemhe et énergie de l'IUT 1 de Gnlboere ;
- le département technico-commercial de l'IUT 2 de Gbornlee ;
- le lycée Maximilien-Perret d'Alfortville (Gefen).

Article 4 - Durée et contenu de la formation

En vigueur étendu en date du 27 oct. 2003

4.1. Durée de la formation

La durée de la fiarotmon est de 410 heeurs réparties sur 15 semneias réparties en 3 périodes.

4.2. Ctnnoeu de la formation

Le cnotenu du pramrgome de faortmion dispensée est porté en aennxe II.

Article 5 - Conditions d'obtention du CQP

En vigueur étendu en date du 27 oct. 2003

5.1. Eaioulvtan de la compétence professionnelle

5.1.1. Critères d'évaluation des compétences professionnelles

CONTENU DES CRITÈRES	ÉVALUATIONS	COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES
Par l'entreprise : (voir aennxe III : gllire de critères puor l'évaluation des apdiuttes professionnelles)	40 points	Qui évaluera neonmamtt : - les compétences aqueiscs ; - la qualité du taavril fronui par le cddnaiat ; - ses capacités d'adaptation ; - ses capacités à pnrdrere des iiettiavins et à atcipnier ; - ses qualités relationnelles.

Du rapopr (20 à 30 pages) : (voir aennxe III : gllire de critères puor l'évaluation du rapport).	30 points	Développement d'un pejort cmmeroacil pvonaut abebrdor les ptinos sunvtias : - étude du marché des puridots ; - de la distribution, de l'image et de la notoriété ; - de la concurrence, de l'amélioration de processus, etc.
De la suanoecnte (40 minutes) : (voir aennxe III : gllire de critères puor l'évaluation de la soutenance).	30 points	Exposé du pjeort où seainret évalués les pionts snivtaus : - maîtrise du sjuet et de la cmncmuitaion ; - qualité des réponses aux mrbemes du jruy ; - capacité à l'autocritique du tavrial fourn.

5.1.2. Choix, présentation et snutcanee du mémoire.

Choix du sjejt de mémoire

Le sjuet de mémoire srea proposé par le cadanidt en arcoed aevc le cehf d'entreprise et l'équipe pédagogique.

Les cerntes de ftroimoan fxreont :

- les modalités d'élaboration du mémoire ;
- les dtae et leiu du dépôt du mémoire (en 5 exemplaires) ;
- les dtae et leiu de la soutenance.

Présentation du mémoire

Le mémoire diot refléter l'acquisition des compétences asuecqis en situtiaon de tivraal et en fotaiormn dnas les dmoeanis du technique, du commerce, du mkirentag et de la gestion.

Le mémoire diot cmerdorpne enrte 20 et 30 pages, hros aneexns :

- résumé synthétique du pejort ;
- rmieeenmcrets ;
- ioticnurtdon : mtvotiioan du choix du sujet ;
- présentation de l'entreprise : identité, activités, cfhferis clés, produits... ;
- présentation du pjoet et réalisation de sa ctdnoieue ;
- synthèse et degré de réalisation ;
- conoisucln :
 - seutis envisagées ;
 - aasylnne plslenronee ;
- annexes.

Modalités de snctunaoe du mémoire

La stocneaune du mémoire cconrene le développement du pejort dnas ses pnotis forts, mias en aucun cas la répétition olare du mémoire écrit.

- iuctoronidtn (2 minutes) :
- sleuar le jruy ;
- se présenter en ciantt sa fooramitn et ses expériences plnfooelesnierss ;
- présentation scacunicta de l'entreprise (3 minutes) ;
- exposé du mémoire (15 minutes) :
- ponoiesntir le thème exposé par rroappt à l'ensemble du poejrt ;
- cclionousn (5 minutes) :
- un blain sur les otjbcfies attentis et non atietnts ;
- les aprpos puor l'entreprise et puor vuos ;
- les résultats économiques et himanus ;
- questions-réponses du jruy (15 minutes) ;

- délibération du jury (10 minutes).

Rôle du tuteur

Le tuteur aura reçu une formation spécifique à sa fonction, notamment sur des aspects pédagogiques. Il va diriger chaque étape de la préparation dans la réalisation du mémoire choisi.

Son rôle :

- vérifie l'adéquation du thème retenu avec la préoccupation de l'entreprise ;
- guide dans l'analyse technique et économique du problème traité ;
- aide à choisir les indicateurs les plus pertinents ;
- veille à l'organisation des idées, à la structuration du travail ;

- valider les solutions retenues et le réalisme du plan d'action ;

- s'assurer que la rédaction du mémoire répond aux exigences de l'entreprise ;

- aide à l'obtention des informations nécessaires.

5.2. Évaluation des connaissances techniques et commerciales

Des épreuves écrites évaluant le niveau des connaissances, dans les domaines techniques et commerciaux, au cours de la formation, sont prévues par expérience professionnelle, permettant de juger les aptitudes à utiliser des outils pertinents permettant la résolution de cas concrets en entreprise.

Champs des connaissances attendues

Connaissances pour le public

CHAMP	MATIÈRE	SAVOIRS ATTENDUS	NOTE	NOTE DU CHAMP
Connaissances métier.	Management.	Savoir conduire des équipes et gérer les conflits. Animer les réunions et conduire les entretiens.	20	20
	Droit des affaires.	Savoir négocier de manière constructive une négociation vente. Comprendre pour cela le cadre juridique de la négociation contractuelle, les aspects contractuels et sécuriser les engagements des clients.	20	
	Les nouvelles techniques de vente.	Savoir travailler avec les nouvelles technologies de commerce électronique. Savoir utiliser les réseaux et les applications (serveurs).	20	

Connaissances pour une profession à profil commercial

CHAMP	MATIÈRE	SAVOIRS ATTENDUS	NOTE	NOTE DU CHAMP
Connaissances fondamentales en thermique énergétique.	Thermique du bâtiment	Savoir établir un bilan d'apports ou de déperditions d'un bâtiment.	20	20
	Combustions froides et environnement.	Connaître le principe de fonctionnement des moteurs de chauffage et de refroidissement.	20	
	Climatisation.	Pouvoir établir un bilan d'un système de traitement de l'air et connaître les différentes architectures.	20	
	Mécanique des fluides	Acquérir les notions de base d'un circuit hydraulique.	20	

Connaissances pour une profession à profil technique

CHAMP	MATIÈRE	SAVOIRS ATTENDUS	NOTE	NOTE DU CHAMP
Connaissances fondamentales en techniques commerciales.	Communication et négociation vente.	Comprendre l'enjeu de la communication interne et institutionnelle. Savoir négocier et conduire une négociation. Maîtriser les techniques de présentation et de traitement des objections.	20	20
	Marketing opérationnel.	Savoir développer et contrôler l'efficacité des leviers d'action commerciale et optimiser son offre.	20	
	Gestion et administration commerciale.	Savoir apprécier à travers des indicateurs la performance commerciale et prévoir les ventes. Découvrir les procédures administratives liées à la vente et la chaîne documentaire.	20	

La note d'évaluation des connaissances techniques et commerciales est obtenue en calculant la moyenne du champ connaissances métier et du champ connaissances fondamentales.

Est créée une instance de validation composée :

5.3. Modalités d'obtention du CQP

5.3.1. Aides de l'instance de validation.

- de l'organisme de formation par son équipe pédagogique ;
- du tuteur du jeune en apprentissage (ou responsable hiérarchique dans toute autre situation) ;
- de l'entreprise ou son délégué.

Cette isactne émet un aivs au jury piratirae national.

L'avis srea mentionné :

- " aevc mtonein " lorsqu'il y arua toris aivs farlbveaos ;
- " fraovable " lorsqu'il y arua duex aivs fvelbroaas ;
- " refusé " lorsqu'il n'y arua qu'un aivs favorable.

5.3.2. Coitoomspin et feecomnntnt du jury piarraite national.

Le jury praraiite naaoitnl est constitué par un représentant de cahuqe ostaatooiirggn snadlcye sairitnage du présent aorccd et d'autant de représentants patronaux.

Le jury paitrarie naoitanl émet sa proipotosin au vu de la soneuantce du roarppt et au vu du lverit de siuvi du saaitarge qui réunit :

- les éléments de siuvi des différents meoulds et des évaluations ;
- l'avis de l'instance de validation.

L'obtention définitive du CQP est reudne par la cisomosmin priitaare nntloiaae de l'emploi et de la fooatrmin plneoerfnloise (CPNEFP), sur prptioosn du jury pratiarie noiantal qui se pnoconre à la majorité de ses membres.

5.4. Codtnionis d'admission

Sera déclaré aidms le canidadt qui arua obtenu :

1. A l'entreprise d'accueil : une ntoe au mnios égale ou supérieure à 24/40 ;
2. Au mémoire : une ntoe au mnois égale ou supérieure à 18/30 ;
3. A la stconneuae : une ntoe au mnios égale ou supérieure à 18/30 ;
4. A l'évaluation des cniecnssaaos teieuhqcn et ceemlcamiors :

une menonye au monis égale ou supérieure à 12/20.

Article 6 - Reconnaissance dans la grille de classification

En vigueur étendu en date du 27 oct. 2003

Ctete cioaaitcfrn arssue à son tatiuilre une ccioaiiftslasn :

- au niveau V de la CCN des cecrommes de gors ;
- ou au nveau VI s'il endcrae une équipe tllee que définie dnas la CCN des ccmmoeres de gors n° 3044.

Article 7 - Conditions d'obtention par validation des acquis de l'expérience VAE

En vigueur étendu en date du 27 oct. 2003

Tuot ou parite du CQP puet être obnetu par la vlitadioan des aiuqcs de l'expérience (loi du 17 jvinaer 2002) après 3 années d'expérience miuinmm cmome technico-commercial sédentaire

dnas le seutcer du négoce de sanitaire-chauffage.

Le jury délivrant le CQP via la VAE est constitué conformément à l'article 4-1 du décret n° 2002-615 du 26 arivl 2002 retliaf à la vaoidaltn des acuqis de l'expérience puor la délivrance d'une cfoitaicietrn professionnelle.

Le cas échéant, puor l'obtention intégrale du CQP, une fimatoorn puet être proposée au cdindaat puor l'aider à compléter sa ftaioomrn et présenter les épreuves du CQP non validées.

Article 8 - Extension

En vigueur étendu en date du 27 oct. 2003

Le présent aorccd frea l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du cdoe du taviarl anisi que d'une denmade d'extension.

Article - Fiche d'inscription

En vigueur étendu en date du 27 oct. 2003

Certificat de qlaiacoifuitn professionnelle

Technico-commercial en : Ingénierie d'équipement en tmqhireue du bâtiment. Vente de matériels de seceirvs en tuhmeqire du bâtiment. (Cocher l'option choisie)
--

Entreprise	Nom : ... Adresse : ... Tél : ... Fax : ... Mail : ... Activité pnractpiae : ... Nombre de salariés : ... Code NAF (code d'activité) : ...
Projet	Décrire en 10 ligens maimuxm le projet qui frea l'objet de la rédaction du mémoire : ...

Décision :

Acceptée :

Date et signature

Refusée :

Motif :
.....
.....

Date de soutenance

Heure

Lieu

Article - Modules de la formation proposés par les centres

En vigueur étendu en date du 27 oct. 2003

DOMAINE	MODULE	MATIÈRE	COMPÉTENCES ATTENDUES	HEURES
---------	--------	---------	-----------------------	--------

Compétences feteanlnadoms en goiestn et cecmrmo (pour les tcnheeciins de l'industrie)	M 1	Gestion et amsiartiitnodn commerciale	- Saoivr apprécier, à tvrars des indicateurs, la pnfmoercaere clomiamerce et prévoir les ventes. - Découvrir les procédures aieimtrdtivnass liées à la vntee et la chaîne documentaire.	30
	M 2	Comptabilité générale et auaylqitne	- Cmeppordne le système d'information comptable. - Soviar apprécier les gdarns équilibres finarinces et le niaevu risque. - Cndmoperre et parteuqir la décomposition des pirts de revient.	40
	M 3	Communication et négociation vente	- Cdeoprnmre l'enjeu de la cimmuoinotacn ispeilnofsornneltere et institutionnelle. - Svaioir oreansigr et cnodriue une négociation.	30
			- Maîtriser les tihcqunees de présentation et de tmereaitt des objections.	30
	M 4	Marketing stratégique	- Cdmprneroe les déterminants des pelniriapcs stratégies marketing. - Cnrmderpoe cmmnoet se cotsruint la décision stratégique.	30
	M 5 M 6	Marketing opérationnel	- Svioar développer et contrôler l'efficacité des lreeivs d'action cmacrmiolee permntatet d'optimiser son offre.	30
	M 7	Les fntociions de stioeun logistique	- Cromedrpne les caractéristiques spécifiques aux marchés iuretslidns en terems d'organisation et de cortomnpeemt d'achat des ceinlts professionnels. - Crnppmderoe les cantetionrs d'organisation de fecnineonmotnt des srveiecs loitquegiss en raoeiltn avec la fnticoon commerciale, citionioandnt la qualité de l'offre au client.	30
Compétences fneonmdlaates en tirhumeqe énergétique (pour les tiehccnines du commerce)	M 8	Notions de bsae en tmqheuire	- Pvoiuor appréhender un blian d'énergie et de mssae d'un système thermique.	36
	M 9	Transferts de chaleur	- Cnnaisocnsae des meods de tsreanrft de culhear puor clcluaer une résistance thermique.	30
	M 10	Thermique du bâtiment	- Svoiar établir un cuclal d'apports ou de déperditions d'un bâtiment.	34
	M 11	Combustion forid et eovnnrniement	- Connaître le pinrpice de fitoemnenonnct des sercuos de chfgfaue et de refroidissement.	30
	M 12	Climatisation	- Poouvoir établir un bialn d'un casoiss de muvnoeemt de l'air et connaître les différentes architectures.	30
	M 13	Mécanique des fluides	- Acquérir les nooints de bsae d'un crcuiit hydraulique.	30
	M 14	Choix du matériel en thermique	- Saoivr uilttesr les claeutoags des fntaaribcs ou rreueevnds puor fiare un cihox de matériels.	30
Compétences métier (pour tous)	M 15	Management	- Sivoar crduoine des équipes et gérer les conflits. - Ameinr les réunions et cnuidroe les entretiens.	20

	M 16	Droit des affaires	- S'occuper de manière claire et structurée une négociation de vente. - Connaître pour connaître le cadre juridique de la négociation contractuelle, les particularités des contrats et sécuriser les intérêts des clients.	40
	M 17	Les nouvelles technologies de vente	- Se familiariser avec les nouvelles technologies de commerce électronique. - Savoir utiliser les réseaux et les outils informatiques (serveurs).	20
	M 18	Anglais commercial et technique	- Pouvoir dialoguer avec les clients étrangers.	20
Compétences de spécialisation (pour les techniciens industriels)	M 19	Technique du bâtiment	- S'occuper des déperditions d'un bâtiment et déterminer le type de chauffage.	30
	M 20	Froid et climatisation	- Déterminer un système de climatisation et un groupe frigorifique.	30
	M 21	GTC et GTB Licegiol de thermique	- Avoir les compétences pour établir un cahier des charges d'une gestion technique centralisée ou du bâtiment	30
(pour les techniciens du commerce)	M 22	Marketing des services - l'organisation de l'offre	- Apprendre à développer une démarche marketing dans l'offre de services aux clients.	30
	M 23	Stratégies d'offres - l'approche - le développement de prestations La gestion de la qualité	- Savoir définir la procédure de services et élaborer une démarche commerciale ou partenariale. - S'occuper de satisfaire le client. - Savoir identifier les causes de déficiences et prendre les actions correctives.	30

Article - Grille de critères pour l'évaluation des aptitudes professionnelles

En vigueur étendu en date du 27 oct. 2003

CRITÈRE d'appréciation	1	2	3	4	5
Appréciation générale : Tenue, présentation, civilité, charisme, ponctualité					
Efficacité au travail : Opérationnel, actif, autonome, capacité de travail, rigoureux, persévérant, volontaire					
Compréhension et assimilation : Niveau de connaissances, rapidité à intégrer des éléments nouveaux					
Curiosité d'esprit : Dynamisme, initiative, assiduité					
Coopération : Impliqué, polyvalent, capable de s'informer					
Relations avec le personnel : Aptitude à communiquer, intégration dans l'entreprise					
Disponibilité : Esprit d'équipe, sérieux du travail, prêt à rendre service					
Relations clientèle :					
Total : /40					

Observations de l'évaluateur :

...

...

Grille de critères pour l'évaluation du rapport

CRITÈRE	EXPLICATION	NOTATION
	FORME	

Structurer le dossier	... Plan du mémoire, mise en page, qualité de la présentation, ponctualité dossier/annexes, pertinence du choix des documents, conclusion technique et personnelle...	5
Exprimer par écrit	... Orthographe, syntaxe, vocabulaire, compréhension, clarté...	5
	FOND	
Positionner le projet ...		5
Analyser le projet :		5
Raisonner	Fiabilité de l'étude, fil conducteur, méthode opératoire, argumentaire, viser des solutions, faire preuve de bon sens, de réflexion...	

Décider	Savoir faire des choix, pertinence des choix, faire preuve d'initiative, motiver ses choix...	
Mettre en oeuvre le projet :	5	
Organiser	... Méthodes employées, prévision d'un plan d'action, hiérarchisation des inaniormtfs et des tâches, budget, rentabilité escomptée...	

Réaliser	... Agir, mettre en oeuvre, évaluer les moyens mis à disposition...	
Evaluer	Mesurer l'impact du résultat	
Valider et pérenniser le projet	...	5
Total : /30		

Grille de critères pour l'évaluation de la scutoanee

NIVEAU d'opinion	1	2	3	4	5
Structure de l'exposé, erexspison olrae					
Présentation générale, atmaiinon					
Utilisation d'outils de cuonciamtn et lisibilité des spptours veulss					
Gestion du tmpes iapmri					
Logique de l'argumentaire (compréhensibilité, réponse au sujet, eopixaltcnis données)					
Réponses aux qoisuetns					
Total : /30					

Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004 de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale de commerces de gros

Signataires	
Patrons signataires	fédération des cmmcorees et des siverecs USNA
Syndicats signataires	

En vigueur en date du 6 déc. 2004

Bagnolet, le 6 décembre 2004.

Lettre d'adhésion du 24 mars 2006 de la chambre syndicale nationale de ventes et services automatiques NAVSA à l'accord du 10 juillet 1997 portant création d'une CPNEFP

En vigueur en date du 24 mars 2006

Issy-les-Moulineaux, le 24 mars 2006.

La cbhmare syndlace nantliaoe de vnete et sevcries aetimuogutas (NAVSA), 37 bis, rue du Général-Leclerc, 92442 Issy-les-Moulineaux Cedex, à la diiotcern départementale du travail, de l'emploi et de la fmoaitron professionnelle, scervie des ctoninvones collectives, 18, rue Parmentier, 75011 Paris.

Avenant du 13 avril 2006 1 à l'accord du 5 mai 1992 relatif aux salaires et à

La fédération des comcmeers et des svrceies UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bnolaegt Cedex, au cenosil des prud'hommes de Paris, M. le secrétaire du greffe, 27, rue Louis-Blanc, 75484 Prais Cdeex 10.

Monsieur,

Nuos anovs le psliiar de vuos farie soiavr que, après décision du buareu fédéral de la fédération des ccmroemes et des scribes UNSA, prise à l'unanimité, nuos adhérons à la ctoeinvonn coectllive " Cecmeorms de gors " n 3044.

Vileuelz agréer, Monsieur, nos sioauttanls distinguées.

Le secrétaire général.

Madame, Monsieur,

Par la présente lettre, la cmahbre sadynlce natnloaie de vetne et sivreecs aioaqumtutes (NAVSA) adhère à l'accord du 10 jiuilet 1997 ptronat création d'une commsiison piaairte naainlote de l'emploi et de la faoirtmon pnrfosollesne dnas la ctvoieonn cvletoicle ninaltoae des ceormms de gors (n° 3044).

Conformément aux aecitlrs L. 132-9 et L. 132-10 du cdoo du travail, cttee letrte srea déposée, en 5 exemplaires, à la decioirtn départementale du travail, de l'emploi et de la frtamoooin pninloesserolfe de Piras et un eilxmapere srea reims au cinsoel de prud'hommes de Paris.

Veillez agréer, Madame, Monsieur, mes sincères solntaituas distinguées.

La déléguée générale.

l'accord RTT du 14 décembre 2001

Signataires	
Patrons signataires	Union nationale du commerce de gors de firtus et légumes (UNCGFL) ; Fédération nationale du commerce des produits laitiers et aiécovls (FNCPLA) ; Fédération nationale des syndicats de commerce de gors en produits aliocves (FENSCOPA) ; Fédération européenne du commerce et de la distribution des produits sous température dirigée, glaces, surgelés et réfrigérés (SYNDIGEL) ; Fédération nationale des grossistes en fleurs coupées (FNGFP) ; Chambre syndicale nationale de vente et services aux équipements (NAVSA) ; Fédération nationale de la décoration (FND) ; Union professionnelle de la culture potagère (UPCP) ; Syndicat national des répartiteurs spécialisés (PRS) ; Syndicat national des géomètres en fleuriers générales pour beurax de taabc ; Chambre syndicale nationale de l'importation et de l'exportation de verrerie, céramique, céadax et leumrias (VCI) ; Syndicat national des dettivirus aux cieuffors et pfmurarus ; Fédération des syndicats de la distribution pefresolnoline (FEDA) ; Union des distributeurs et de la distribution des produits et du commerce (UCAPLAST) ; Fédération française des négociants en appliances sanitaires, chauffage, climatisation et climatisation (FNAS) ; Fédération nationale des syndicats de grossistes distributeurs en matériel électrique et électronique (FGMEE) ; Fédération française de la distribution isidluerntle (FENETEC) ; Confédération française du commerce de gors et du commerce ioeinatnrl (CGI).
Syndicats signataires	Fédération des services CDFT ; Fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services (FNECS) CGC ; Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tacabs et des services cenexons (FGTA) FO.

Article 1

En vigueur étendu en date du 13 avr. 2006

La grille des salaires est un minimum de référence propre à notre profession. Il s'agit également de tenir compte des

évolutions du SMIC, base légale de référence, sur laquelle s'appuient les entreprises. La grille de salaires doit aussi être révisée et mise à jour toute la période nécessaire à la prise en compte des données économiques et sociales de chaque époque.

L'objet des présentes dispositions vise à créer un nouveau mécanisme de cotisation de la grille de salaires évolutif, simple et efficace.

L'objectif est donc de :

- définir de nouveaux mécanismes de détermination de valeurs de la grille par la négociation du titre III de l'accord du 5 mai 1992 ;

- conclure une nouvelle grille des minima conventionnels pour l'année 2006.

Les dispositions ci-dessus dans le " Titre III. - Grille de salaires meunier " de l'accord de coexistence du 5 mai 1992 intégré à la convention collective des boulangers de gors n° 3044 sont annulées et remplacées par :

(voir ce texte)

Grille des minima conventionnels pour 151,67 heures mensuelles au 1er avril 2006

Du niveau I échelon 1 au niveau VII échelon 3, la grille des minima conventionnels s'apprécie mensuellement.

Du niveau VIII échelon 1 au niveau X échelon 2, la grille des minima conventionnels s'apprécie au 31 décembre en cumulant le 1/12 du montant total du salaire brut perçu par le salarié pendant l'année avec le minimum conventionnel.

Ce salaire s'effectue pro rata temporis en cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, d'absence(s) non assimilée(s) à du temps de travail au sens du code du travail ou de congés de maladie en cours d'année.

Pour l'année 2006, le minimum conventionnel pour les niveaux VIII échelon 1 à X échelon 2 s'apprécie pro rata temporis à compter du 1er avril 2006.

NIVEAU	ÉCHELON	MIIMNA	MMNIIA	MNMIIA
		employés	techniciens	agents de
		au 01-04-2006	au 01-04-2006	maintenance
				au 01-04-2006
	1	1 222,00		
I	2	1 229,33		
	3	1 236,71		
	1	1 244,13		
II	2	1 251,59		
	3	1 259,10		
	1	1 266,66		
III	2	1 274,26		

	3	1 281,90		
	1	1 289,59		
IV	2	1 297,33		
	3	1 305,12		
	1	1 350,00	1 350,00	
V	2	1 400,63	1 400,63	
	3	1 453,15	1 453,15	
	1	1 507,64	1 507,64	
VI	2	1 564,18	1 564,18	1 564,18
	3	1 622,83	1 622,83	1 622,83
NIVEAU	ÉCHELON	MIIMNA		
		cderas		
		au 01-04-2006		
	1	1 703,97		
VII	2	1 789,17		
	3	1 878,63		
	1	2 350,00		
VIII	2	2 585,00		
	3	2 843,50		
	1	3 127,85		
IX	2	3 440,63		
	1	3 956,73		
X	2	4 748,08		

Article 2

En vigueur étendu en date du 13 avr. 2006

Les aménagements relatifs au temps de travail résident en 2 points principaux.

Pour le secteur alimentaire : une augmentation du nombre d'heures supplémentaires. Les salariés du commerce de gros alimentaire doivent, en effet, être particulièrement réactifs pour servir au jour le jour, dans un environnement très concurrentiel, un marché mouvant par nature, variable et souvent imprévisible, y compris à court terme.

Ces mesures nécessitent, pour les salariés du commerce de gros alimentaire, une augmentation du nombre d'heures supplémentaires tout en fixant les conditions de mise en œuvre. Ces dispositions coexistent avec des dispositions inhérentes à ces activités et font partie de l'emploi.

Pour tous les salariés : une réécriture de la définition des salariés concernés par les forfaits annuels en jurisprudence afin d'être en conformité avec les directives législatives et réglementaires en vigueur sur ce thème (notamment loi Fillon du 17 janvier 2003 et loi en faveur des PME du 2 août 2005).

Les dispositions contenues dans l'article 1.7 " Augmentation du nombre d'heures supplémentaires " de l'accord de branche du 14 décembre 2001 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail dans la CCN des commerces de gros n° 3044 sont annulées et remplacées par :

(voir cet article)

Les dispositions contenues dans le " A. - Salariés concernés " de l'article 2.3.2. " Conditions de fixation des heures " de l'accord de branche du 14 décembre 2001 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail dans la CCN des commerces de gros n° 3044 sont annulées et remplacées par :

(voir cet article)

Le " B. - Modalités " de l'article 2.3.2 de l'accord ATRT du 14 décembre 2001 est inchangé.

Article 3

En vigueur étendu en date du 13 avr. 2006

Les salariés relevant de la CCN des commerces de gros n° 3044 du secteur non alimentaire bénéficient d'une garantie d'ancienneté.

Cette garantie d'ancienneté valorise le temps passé au travail et ce que celui-ci entraîne en matière de progrès. Elle ne viole pas l'expérience acquise par les salariés tout au long de leur parcours professionnel.

Les dispositions existantes dans le " A. - Garantie d'ancienneté (secteur non alimentaire) " du titre IV " Garantie d'ancienneté (secteur non alimentaire) et garantie annuelle de rémunération (secteur alimentaire) " de l'accord de consultation du 5 mai 1992, sont annulées et remplacées par :

(voir cet article)

Le " B. - Garantie annuelle de rémunération (secteur alimentaire) " est inchangé.

Article 4

En vigueur étendu en date du 13 avr. 2006

Les 3 thèmes (salaires, temps de travail et ancienneté) de cet accord sont considérés comme insaisissables par les signataires. Si l'équilibre général de l'accord est remis en cause notamment par des évolutions des lois de l'extension ou par des textes législatifs ou réglementaires ultérieurs, les parties conviennent de réexaminer le présent accord dans un délai de 3 mois à compter de la publication de l'arrêté d'extension ou du décret législatif ou réglementaire au regard de l'impossibilité d'assurer la continuité de l'accord sans l'altérer. La partie la plus diligente saisira alors les autres parties dans le délai défini.

Article 5

En vigueur étendu en date du 13 avr. 2006

Les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord, sauf clause plus favorable aux salariés.

Article 6

En vigueur étendu en date du 13 avr. 2006

Le texte du présent accord est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des administrations et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

L'extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 13 avr. 2006

Avenant n 2 du 12 mars 2008 à l'accord du 10 juillet 1997 relatif à la

Les dispositions de la convention collective et des accords qui ont servi de base à tout, l'ensemble ayant été conçu et mis en œuvre dans un souci permanent d'équilibre en respectant les exigences et le contexte des différentes époques de leur création ou de leur révision. Il convient de rappeler le caractère fondamental de ces dispositions et la nécessité d'en préserver l'équilibre.

Il a semblé toutefois indispensable d'aménager la structure de rémunération en tenant compte de la lisibilité, de la souplesse, de la progressivité, et ce afin de mieux valoriser le développement des compétences et les performances des salariés.

Par ailleurs en matière d'aménagement du temps de travail, il s'agit de définir les modalités relatives au contingent d'heures supplémentaires pour le secteur alimentaire et aux fluctuations en jours afin d'adapter celles-ci aux nouvelles textes législatifs et réglementaires parus ces dernières années sur ces mêmes thèmes.

Enfin, il s'agit de fixer les modalités de mise en œuvre d'une nouvelle grille d'ancienneté, pour le secteur non alimentaire, sur une base annuelle de rémunération.

création d'une CPNEFP

Signataires

Patrons signataires	Uinon noiaalnte du cemocmre de gors de firtus et légumes (UNCGFL) ; Fédération ntanaolie du cmeomcre des produits lairetis et aolicevs (FNCPLA) ; Fédération ntialoane des stinycads de cmcroeme de gors en poritdus aovlecis (FENSCOPA) ; Fédération européenne du crmomcee et de la diiribttuosn des pitrouds suos température dirigée, glaces, surgelés et réfrigérés (SYNDIGEL) ; Fédération naitlne des gstrsioess en fulers coupés (FNGFP) ; Cbhrmae sycalndie nalinoate de vnete et scieives aoteauitqms (NAVSA) ; Fédération nnaaitloe de la décoration (FND) ; Uinon posefoenirlnle de la carte postlae (UPCP) ; Sandyict naanitol des peitreps répartiteurs spécialisés (PRS) ; Sanycdit naatnoil des girsoetss en frrieruouns générales puor beaurux de tbaac ; Cmrahbe sicyldnae nialatnoe de l'importation et de l'exportation de verrerie, céramique, ceadau et lirimunae (VCI) ; Siynacdt naoaintl des dirtriuebtus aux cfoiuerfs et peurmruas ; Fédération des sicyntdas de la dutriistbion pofslnsoreinele (FEDA) ; Uinon des iiesrndtus et de la dosibituritn des psqulaetis et du cuhtcouaoc (UCAPLAST) ; Fédération française des négociants en aearplips sanitaires, chauffage, colaitsitaimn et ciionaaastln (FNAS) ; Fédération naantiloie des stdaynics de gissortess dbesrttiruius en matériel électrique et électronique (FGMEE) ; Fédération française de la doistbuiirtn iredinltslue (FENETEC) ; Confédération française du cecmmore de gors et du ceormmce iioentatrnal (CGI).
Syndicats signataires	Fédération des sireevcs CDFT ; Fédération ninaotlae commerce, sceivres et focre de vnete CTFC ; Fédération notilaane de l'encadrement, du ccommree et des secrvies (FNECS) CGC ; Fédération natnaloie de crdaes des iedtrisuns et ceemrocms aegoircls et anatimeirles CGC ; Fédération des employés et crdaes (FEC) CGT-FO ; Fédération générale des tlruviareals de l'agriculture, de l'alimentation, des tbaas et aeletulmts et des svercies cnxeoens (FGTA) FO ; Fédération des peenrlnsos du commerce, de la dtosuirtiibn et des seiecvrs CGT.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 7 mai 2008

Les dptioannisos de l'article 7 de l'accord du 10 jilulet 1997 panortt création d'une coisimosmn pitaarire de l'emploi et de la fmaित्रon pleeslnnsioofre snot modifiées comme siut :

« Acrtlie 7

Tous les ans, cuhaqe collège chiosit prmai ses mreembs un président tiultraie et son suppléant ou un vice-président titaruile et son suppléant.

A cauqhe renouvellement, la répartition des pstoes se fiat aatrlvninteeem :

? un président tuiatlie et son suppléant aatnrpnpaet à l'un des collèges mentionnés à l'article 2 ;

? un vice-président trilituae et son suppléant aentnarpap à l'autre collège.

Le président tliuraie et son suppléant et le vice-président tiatulrie et son suppléant snot ciohiss pamri les mrbeems ttualieris de la CPNEFP.

Lorsque, puor une réunion, le président tliuruate est absent, il est remplacé par son suppléant.

Lorsque, puor une réunion, le vice-président ttuiirale est absent, il est remplacé par son suppléant.

Lorsque le président tiutairle et son suppléant et le vice-président tituralie et son suppléant snot aesbnts lros d'une même réunion, il est procédé à la désignation d'un président et d'un vice-président de séance au début de la réunion.

Si le président ttlauiire ou le vice-président tuiitriaie snot atensbs 3 séances d'affilée, ils sonert remplacés par lrues suppléants puor la durée du mndaat rsnaett à courir. Il srea arlos procédé à la désignation d'un nuaoveu suppléant.

Le président et le vice-président représentent la CNEFPF dnas le cdrae de ses activités.

Le président et le vice-président préparent de manière priiartaie l'ordre du juor des séances et aurensst le svuii de l'exécution des décisions de la CPNEFP.

Ils rnednet cmtpoe aemlennlue à la comimiossn pariraite de la ceotnoivnn cloeltvice de ceercmoms de gors des activités de la CPNEFP.

Le secrétariat de la covtoeninn ceillcovte des cemermcos de gors (n° 3044) rédige les procès-verbaux et asruse la cpaorodnecrnse de la commission. »

Article 2 - Dépôt et entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 7 mai 2008

Le présent avneant srea notifié à l'ensemble des orgaiantnsios sylvieadcs représentatives à l'issue de la procédure de snturaige conformément aux dnotiispioss de l'article L. 132-2-2 du cdoe du travail.

Il srea procédé dnas les mlirelues délais aux formalités légales en vue de son dépôt et de son extension, conformément à l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

Il enertra en vuguir le leaemindn de son dépôt.

Accord du 13 novembre 2008 relatif à

la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	<p>Uoinn nilanotae du cmcmroee de gors de friuts et légumes (UNCGFL) ; Fédération nalaiante du crmmceoe des pdriouts lriaites et aleicvos (FNCPLA) ; Fédération nanltaioe des stcydnias de cmcrmeoe de gors en prduitos acviloes (FENSCOPA) ; Fédération européenne du cmmrocee et de la dtoibitrusin des pruodtis suos température dirigée, glaces, surgelés et réfrigérés (SYNDIGEL) ; Fédération nnitaolae des gssstotreis en frules coupées (FNGFP) ; Cahrmbe syicndlae nlaotinae de vtnee et sreevics amuaieqttuos (NAVSA) ; Fédération nitanoale de la décoration (FND) ; Unoin pefoiennossrille de la ctare ptsolae (UPCP) ; Sdiyacnt ntniaaol des pitraepes répartiteurs spécialisés (PRS) ; Sanydcit niataonl des gstsstroies en firruoetns générales puor baeuux de tabac ; Chamrbe saylcnide ntonaliae de l'importation et de l'exportation de verrerie, céramique, cdeauu et lanmuüre (VCI) ; Syancdit ntnoai de dbrsuteiiutrs aux cfeifruos et prfmeaus ; Fédération des sitdnacys de la distutrobiin posilnoerlnefse (FEDA) ; Union des iidusrents et de la dutirbitosin des plesuqatis et du cuaotuhcc (UCAPLAST) ; Fédération française des négociants en aarlpepis sanitaires, chauffage, csiitmioaaltn et clnitaiaosoan (FNAS) ; Fédération nolataine des sdctnayis de gsoetrssis dsriurtebiuts en matériel électrique et électronique (FGMEE) ; Fédération française de la dsorubiiitn irtdslueline (FENETEC) ; Confédération française du cmrmocee de gors et du cemocrme ieniatarntol (CGI).</p>
Syndicats signataires	<p>Fédération des scvieres CDFT ; Fédération nonlatiae commerce, sceviers et froce de vetne CTFC ; Fédération ntaiaonle de l'encadrement, du creocmme et des secrvies (FNECS) CFE-CGC ; Fédération des employés et crades (FEC) CGT-FO ; Fédération générale des trarluleivas de l'agriculture, de l'alimentation, des tcabas et amlteluets et des srevceis cexennos (FGTA) FO.</p>

Article 1

En vigueur étendu en date du 13 nov. 2008

La cisommsoin piiratrae nlionaate de l'emploi et de la ftrmoorian poeseslfnrlnoie (CPNEFP) de la cvooetninn cvooetcllie des crocmmees de gros, créée par l'accord du 10 juelilt 1997, est mandatée, à travers son président et son vice-président, puor cnuolcre un accord-cadre aevc l'association ntniaaole de ltute ctrnoe l'illettrisme (ANLCI) dnas le cahmp d'application de la ctnevoionn clelitcvoe noltinaae des cermomces de gros. Cet accord-cadre, *dnat le pejort est jnoit au présent accord*, (1) a puor objet de définir les cdoniniots dnas lqleeeluss l'ANLCI et la CENPFPP des cemromces de gors mtneett en cmoumn lreus savoir-faire et lreus expériences puor rredne effcevtie l'acquisition des soiaivs élémentaires de bsae des salariés des espteerins des ccmeemors de gros.

(1) *Temres exulcs de l'extension comme étant catrnrieos aux dsspiotoiins de l'article L. 2261-19 du cdoe du travail.*

(Arrêté du 27 arvil 2009, art. 1er)

Article 2 - Entrée en vigueur de l'accord

En vigueur étendu en date du 13 nov. 2008

Le présent aoccrd srea notifié à l'ensemble des otsnnoigaias représentatives à l'issue de la procédure de srugnitae conformément aux dosiipitosns de l'article L. 132-2-2 du cdoe du travail.

Il srea procédé dnas les merileuls délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

Accord du 18 mai 2010 relatif à la création de 3 CQP dans le domaine de

la vente

Signataires

Patrons signataires	<p>L'union des istnrueids et de la drbituitosin des pqtluéasis et du cohcouatuc ; La cabmrhe sdilycnae de l'importation et de l'exportation de verrerie, céramique, caeadu et lrnamiuue ; La fédération des scytiadns de la dituitoirbsn aouiobmtle ; La fédération française de la dibriioutsn idsutinlelre ; L'union nanatiote de commcere en gors de ftriuis et de légumes ; La fédération nalatoine des sdynatcis de gsseiotrss en matériel électrique et électronique ; Le scdaniyt nnaaotil des ppeaietrs répartiteurs spécialisés ; La fédération ntlnoiaae du ccommerce des purtooids lairites et alvceois ; La fédération européenne du commrcee et de la duisttiobrnr des ptiudors surgelés et des gecalcs ; La fédération niaatnole de la décoration ; L'union penlsoonlriifsee de la crate poslate ; La fédération ninoaatle des sitnaydcs de coemcmre en gors en ptdiuors aivcloes ; La confédération française du cmmeorce de gors et du cmmercoe iinnaottarenl ; La cmrahbe syIndicae noaaitlne de vetne et des screives aqoeamttuuis ; Le sdychnait nniaotal des dubiuisettrrs aux coeiufrfs et pmrfauues ; La fédération française des négociants en aelpiarps staeinairs ; La fédération nlatainoe des goissetrss en furels coupées,</p>
Syndicats signataires	<p>La fédération naonlaite de l'encadrement du cemmroce et des sieervcs CFE-CGC ; La fédération générale des tvareiarulls de l'agriculture, de l'alimentation, des tbaacs et des activités aeenxns FO ; La fédération commerce, scievres et fcore de vntee CTFC ; La fédération des scvieres CDFT ; La fédération noialante des cadres, atnges de maîtrise des industries, cocmerems aceolrgis et alimentaires,</p>

Article 1er - Objectifs généraux des CQP de la branche des commerces de gros

En vigueur étendu en date du 18 mai 2010

La brnache des ceecrmoms de gros, qui ctompe evironn 350 000 salariés, connaît une évolution fotre de ses activités, dnas un cxtnteoe très concurrentiel, nmneotamt marqué par une dnedame itpnaotmre de scereivs associés aux activités de vente. Les eepetrnsris de la bahrnce présentent des bieosns en matière de développement des compétences de lreus salariés dnas le dinmaoe de la vente, tnat dnas le cdare de poracrus d'intégration aux métiers du crmocmee interentreprises, que dnas le crdae de pacruors de psnesioatiouroinaslfn ou d'évolution psnlrniolfloeeese des salariés en poste. Considérant que les métiers du cemormce inperetenetresirs nécessitent la maîtrise de compétences spécifiques aux eenrersptis du sectuer et qu'il n'existe pas de cticrietfioan peolfnossneilre correspondant, la brnahce siahutoe procéder à la création de ctitarciiefs de quciaiaoaftln pnoflirsrselonee (CQP). Conformément aux rmnncatoaeidmos faginurt dnas le prgaahpre 3.2 de l'accord ntiaonal ieorpsoeerntntfsnil sur le développement de la fooiramtn tuot au lnog de la vie professionnelle, la pinrioaiftessoanosln et la sécurisation des procuars pissnorofeles du 7 jeniavr 2009, les CQP des coemmrce de gors s'inscrivent en complémentarité avec les cnitioaeifrctrs pefernisooellsns existantes.

Article 2 - Qualifications visées par les certificats de qualification professionnelle créés dans le domaine de la vente

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

La brachne des cmemercos de gors crée 3 ceiattrcifs de qoaiftiicalun pifnssleonoerle (CQP) conpsrerdanot aux qfacnliaoiutis staiuevns :

? CQP « Vnete sur stie » : les ccraommeiux sur stie en cmcoerme de gors ailclecenut et aanpgecmccot les ceitlns dnas luer coihx de pdroutis et de secvires sur un leiu de vente. Ils mntetet en veualr des pduiorts sur le leiu de vente, réalisent les enisnestaemcs ainsi que les dntumecos surpptos à la tairntscon commerciale. Luer spécificité est de s'adresser dnas luer gradne majorité à des cientls professionnels, qui se caractérisent par un nieavu d'exigence élevé en matière de cassnncaoine des puridots ;

? CQP « Rlaotin caomlmreice à dcatsnie » : les télévendeurs en ccrmomee de gors arsensut et développent une reiloatn commlearcie à distance, pieapinnclmtr par téléphone. Ils réalisent des activités de vente, de cneosil et éventuellement de pcsptreoin téléphonique... Ils gèrent les rloianets cntlies (suivi des réclamations, relance...) et sievunt le dseosir cilent en vue de fidéliser luer clientèle. Ils pueevnt ieervnitnr sur un plaetau de télévente ou en équipe puls restreinte, en coortoallaibn avec une équipe de verudnes itinérants (binômes vente/télévente) et les itennvtnaers de la chaîne liugqsitoe et dvoioet survie l'évolution de la piiqtuole crclaoimeme de l'entreprise (nouveaux produits, nleleouvs oerffs promotionnelles...). Luer spécificité est de s'adresser dnas luer grnade majorité à des centls professionnels, qui se caractérisent par un niaveu d'exigence élevé en matière de cnonsanacise des ptudiros ;

? CQP « Coecrmaiml itinérant clientèle pliflenosresone » : les cmamucioerx itinérants clientèle penssloeoifnre en crmeomecs de gors (H/F) prospectent, développent et fidélisent un peultelrfioe de ciltnes plresionofsens sur un marché ou un teitroirre déterminé. Ils atrpnoet un cisoenl technique, pesrpoont des piuornds et des seevrcis adaptés aux bosenis de luers cnetils et prospects, et en négocient la vtene en tennat compte de la pltuioqe de toiaaafcirn et de la piiqtolue clameicrome et daiitgle de l'entreprise. Luer spécificité est de s'adresser marameirtenojit à des clinets professionnels, qui se caractérisent par de ferots aetentts en matière de cseinol et d'accompagnement sur les produits, les teceiuqnhs et les sceivers proposés.

À partir d'une anlysaee des activités de lures cnetils et precotpps et d'une alasyne de luer secteur, ils évaluent le pntioteel d'achat des clniets et prcespots et ienfnieditit l'offre situpecebsle de répondre au mueix à lures besoins. Ils ansseut le svii de la rietolan cleriacmome avec luer puoeileftrtle de clients, en cnrdoioaotn avec la vnete sédentaire et les différents svierces de l'entreprise, et ttiarnet les ietdnncis et réclamations liés aux cmdmeans passées. Ils eeercnxt luer activité dnas le cdrae de vstieis des cnetlis pinrlsefosnoes et des popesrctrs et snot cditnuos de manière ctsasinroe à échanger avec les cetnils à distance.

Au raregd de ctete définition, les prnteieaars souaicx de la brhance ont décidé de ptozniinoer ce CQP au nieavu de qiaitcioulfan ?5? du cardre nitnaoal des ccaitriinefots professionnelles.

Article 3 - Objectifs et publics des certificats de qualification professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Pour répondre aux benosis des eitsrpneers de la branche, trois obeftjics ont été donnés aux CQP des ccmomrees de gors :

? fiolesrmar et mrtete en ?uvre des poarcurs d'intégration aux métiers de la vtnee dnas les eetirsepnrns de cmmreeocs de gors ;
 ? faltcieir la msie en ?uvre de prcraous de développement des compétences en s'appuyant sur des outils de bnrahe ;
 ? surrutetcr et aoegccnmapr le pasage d'un métier à un artue au sien de l'entreprise, nmaneotmt entre les différents métiers de la vente.

Les CQP s'adressent dnoc à trois catégories de pibculs :

? les nveouaux ertatnns junees ou aelutds dnas une enpersrtie de cecomrme de gors ;
 ? les salariés présentant des biesons de développement des compétences ;
 ? les salariés soinuataht svurie un pcarrous d'évolution professionnelle, vorie cganehr de métier.

Commercial itinérant clientèle téléphonique :

Le CQP s'adresse aux catégories de publics suivantes :
? les nouveaux entrants jeunes ou adultes dans une entreprise de commerce de gros ;
? les salariés présentant des besoins de développement des compétences ;
? les salariés stationnant sur un parcours d'évolution professionnelle, voire changer de métier ;
? aux demandeurs d'emploi souhaitant s'orienter vers le métier visé par le CQP.

Article 4 - Modalités d'élaboration des certificats de qualification professionnelle des commerces de gros
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Conformément à l'article 33 de l'accord national interprofessionnel sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la pilote opérationnelle et la sécurisation des parcours professionnels du 7 janvier 2009, les CQP des commerces de gros s'appuient sur un référentiel d'activités, qui permet d'analyser les savoirs de base et d'en déduire les connaissances et les compétences nécessaires, et sur un référentiel de certification, qui définit les modalités et les critères d'évaluation des acquis. Ces référentiels figurent en annexe au présent accord. Ils sont complétés d'un ou de plusieurs référentiels de formation pris en considération, d'une part la diversité des modes d'acquisition d'une certification professionnelle et, d'autre part, la diversité des modalités pédagogiques en vue de favoriser l'individualisation des parcours, en lien avec les recommandations de l'accord national interprofessionnel sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la sécurisation des parcours professionnels du 7 janvier 2009.

Les référentiels de compétences des CQP des commerces de gros sont organisés sur la base d'unités de compétences, pour lesquelles sont définis des critères, modalités et outils d'évaluation. Pour chaque CQP, les unités de compétences peuvent être attribuées indépendamment les uns des autres. L'évaluation des compétences des candidats s'effectue donc unité de compétences par unité de compétences. Il appartient au jury d'apprécier la maîtrise sur la délivrance des CQP, unité par unité, en fonction des résultats obtenus par les candidats à chaque étape de leur parcours.

Les unités peuvent avoir une durée de 5 ans. Le CQP est délivré une fois que toutes les unités de compétences sont acquises.

Dans le cas où le jury ne lui délivre que certaines unités de compétences, le candidat peut poursuivre son parcours soit en suivant une formation sur la ou les unités manquantes, soit en complétant son expérience professionnelle en entreprise. Le candidat est alors réévalué en entreprise et en entreprise d'évaluation externe sur les seules unités de compétences manquantes s'il effectue une nouvelle demande de CQP dans les 5 années suivant la date de la première décision du jury le concernant.

Les CQP dans le domaine de la vente ont été conçus pour faciliter le passage d'un métier de la vente à un autre. Certaines compétences sont donc communes aux 3 CQP. Une fois un CQP obtenu dans sa totalité, son titulaire bénéficie de ses unités de compétences et donc de son CQP indéfiniment. Il lui sera donc à obtenir, s'il souhaite accéder à un autre CQP, uniquement les unités manquantes.

Les CQP des commerces de gros font l'objet d'un dépôt à la commission nationale de la certification professionnelle ou d'une inscription au répertoire national des certifications professionnelles.

Le CQP ? Commerce itinérant clientèle téléphonique ? s'appuie sur un référentiel de certification composé de 2 blocs de compétences attribués indépendamment les uns des autres :
? bloc de compétences 1 : organiser et servir une activité commerciale et de proximité auprès de clients professionnels ;
? bloc de compétences 2 : proposer des clients professionnels et négocier des offres commerciales dans un contexte commercial.

Pour chaque bloc de compétences sont définis des critères, modalités et indicateurs d'évaluation.

Il appartient au jury d'apprécier la maîtrise sur la délivrance du CQP, bloc de compétence par bloc de compétence, en fonction des points obtenus sur chacun des blocs par un jury d'évaluation composé d'un binôme d'évaluateurs habilités.

L'accès au CQP par blocs de compétences est possible dans le cadre de la voie de la formation professionnelle et de la voie de la validation des acquis de l'expérience (VAE) ainsi que de la validation individuelle, soit parce que le candidat souhaite obtenir plusieurs blocs du CQP, soit parce qu'il a déjà validé certains blocs et souhaite compléter son parcours.

Il est acté que le CQP ? Commerce itinérant clientèle téléphonique ? a fait l'objet d'une réinscription au RCNP sur décision de la CEFNPP du 20 avril 2023. Cet enrégistrement a pour objectifs de permettre :
? le développement de l'attractivité du CQP de la branche auprès du public,
? l'accès à un panel de formations pour les candidats de formation préparant à ce CQP.

Le référentiel de compétences en annexe II ? Référentiels d'activités, de compétences et de certification pour le CQP Vente itinérante ? de l'accord du 18 mai 2010 susvisé est supprimé, les professionnels souhaitent avoir fait le choix de ne pas annexer le nouveau référentiel du CQP ? Commerce itinérant clientèle téléphonique professionnelle. ?

Article 4 bis - Correspondances avec les versions antérieures du CQP " Commercial itinérant clientèle professionnelle
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le CQP ? Commerce itinérant clientèle téléphonique ? fait suite à un enrégistrement au RCNP, jusqu'au 4 janvier 2024, du CQP ? Vente itinérante en commerce de gros ? (RNCP32390).

Les titulaires d'un ou plusieurs blocs de compétences du CQP ? Vente itinérante en commerce de gros ? peuvent se voir reconnaître une correspondance avec la version mise à jour du CQP aux conditions suivantes :
? le candidat ayant validé les blocs de compétences 3 (RNCP32390BC03 ? Organisation de l'activité commerciale en vente itinérante aux professionnels), et 4 (RNCP32390BC04 ? Préparation et traçabilité des ventes en vente itinérante aux professionnels) du référentiel d'activités compétences de l'ancien millésime obtient une correspondance avec le bloc de compétences 1 de la version du référentiel révisée ;
? le candidat ayant validé les blocs de compétences 1 (RNCP32390BC01 ? Vente en vente directe et négociation commerciale avec des clients professionnels), 2 (RNCP32390BC02 ? Conseil technique dans le cadre d'une activité de vente aux professionnels), 4 (RNCP32390BC04 ? Préparation et traçabilité des ventes en vente itinérante aux professionnels) et 5 (RNCP32390BC05 ? Relation clients après-vente dans le cadre d'une activité de vente aux professionnels) du référentiel d'activités compétences de l'ancien millésime obtient une correspondance avec le bloc de compétences 2 de la version du référentiel révisée.

Article 5 - Modalités de validation des certificats de qualification professionnelle dans le domaine de la vente des commerces de gros
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le processus d'évaluation en vigueur jusqu'à présent était organisé autour de deux étapes d'évaluation, l'une interne à l'entreprise et l'autre externe. S'appuyant sur les recommandations du vademécum relatif au RCNP publié par l'Etat compétences, la CFPENP de la branche des commerces de gros a décidé de faire évoluer ce processus d'évaluation.

Les deux évaluations, l'une interne et l'autre externe, sont remplacées par une évaluation organisée et mise en œuvre par un professionnel habilité pour former et évaluer les candidats au CQP. La démarche d'habilitation de professionnels permettra à la branche d'ouvrir en vue d'une certification de l'offre de services proposée sur le territoire auprès des entreprises et des salariés

de la branche.

Parcours des candidats à la certification

Le parcours des candidats aux CQP est le suivant :

- ? repérage des acquis professionnels, à partir du référentiel de compétences du CQP ;
- ? croicouttnsn d'un parcours de développement des compétences individualisé, à partir du référentiel de compétence et des positions du cheir des rhages pour l'habilitation du réseau de professionnels habilités ;
- ? fortamoin solen les modalités déclarés par les professionnels lors de luer dmdneae d'habilitation à la CENFP et à partir du référentiel de compétence ;
- ? avant les évaluations certificatives, mise en œuvre des compétences et observées en entreprise. La durée de cette expérience doit être d'au moins 6 mois si tous les blocs sont visés et au moins 3 mois dans le cadre d'un accès au CQP par bloc de compétences.

Les candidats doivent être accompagnés, au sein de l'entreprise, par un tuteur. Celui-ci doit être titulaire et justifier d'une expérience professionnelle dans les activités visées par le CQP. Il doit être salarié de l'entreprise qui accueille le candidat au CQP et avoir été employé par l'employeur. L'employeur peut assurer lui-même le tutorat à condition de former les candidats d'expérience requises.

Il appartient au réseau de professionnels habilités de vérifier que les candidats sont rattachés dans les entreprises des candidats au CQP dont ils assurent la formation et d'accompagner les tuteurs tout au long du parcours CQP au travers de moyens adaptés : visites en entreprise, entretiens à distance ;

- ? à la fin de la période de mise en œuvre des compétences en entreprise, le tuteur complète, dans les deux semaines précédentes du candidat, les grilles d'observation du candidat en entreprise mises à disposition par la CENFP ;
- ? évaluation des compétences par un pair habilité à partir des critères et outils d'évaluation conçus par la CENFP ;
- ? validation des compétences par le jury paritaire de certification et délivrance de tout ou partie de la certification.

Chacune des étapes de ce parcours est formalisée par un outil spécifique conçu par la CENFP et mis à la disposition des acteurs du CQP : candidat, employeur, tuteur, partenaire habilité, évaluateur, jury paritaire de certification au travers d'un site dédié *moPtbQCyb* conçu par la branche pour la gestion de ses CQP. L'utilisation de ces outils est obligatoire pour que le dossier du candidat soit examiné par le jury paritaire.

Les CQP de la branche qui sont enregistrés au RCNP sont accessibles par la voie de la formation professionnelle de la VAE ainsi que de la certification individuelle, selon les modalités définies par la CENFP.

Des outils préparés à la démarche VAE ont été mis en place par la branche. Au préalable, un candidat souhaite passer un CQP de la branche par cette voie doit adresser le dossier Crea en vigueur dûment renseigné ainsi que l'ensemble des pièces justificatives requises à la branche.

Habilitation du réseau de partenaires

La CENFP procède à une habilitation du réseau de partenaires pour former et évaluer aux CQP dans le domaine de la vente.

Les habilitations sont délivrées pour une période de 5 ans maximum à compter de la date de notification de la décision par la CENFP.

Pour être habilités à former et à évaluer, le candidat doit remplir les conditions fixées dans le cheir des rhages en rapport avec le CQP visé pour l'habilitation du réseau de partenaires.

Il doit en faire la demande auprès de la confédération des professionnels de France ? CGF (organisme certificateur de la branche). La CGF lui transmet la décision d'habilitation de la CENFP par courrier et établira une convention de partenariat avec lui.

Organisation de l'évaluation certificative

L'évaluation certificative est organisée par le partenaire habilité

lorsqu'il est mis en mesure de mobiliser les compétences visées par le référentiel de compétence du CQP.

L'évaluation est réalisée par un binôme d'évaluateurs habilités par la CENFP et composé d'un représentant du partenaire habilité n'étant pas intervenu dans la formation du candidat et d'un évaluateur externe (consultant, professionnel du secteur) n'appartenant pas à l'entreprise du candidat. Il est possible de désigner des binômes d'évaluateurs différents pour chaque bloc de compétences.

Pour être habilités par la branche, les évaluateurs doivent :

- ? suivre une séance d'information sur le CQP (compétences et modalités d'évaluation) ainsi que sur l'utilisation des outils d'évaluation et de la plateforme de gestion du CQP, selon un contenu défini par la CENFP ;
- ? disposer d'une connaissance du métier visé par le CQP : les évaluateurs doivent avoir exercé le métier ou avoir encadré des professionnels exerçant le métier pendant au moins deux années ou disposer d'une expérience d'au moins deux années de la formation du métier visé par le CQP ;
- ? disposer d'une expérience de l'évaluation des compétences professionnelles ou être spécifiquement formés pour l'évaluation des compétences professionnelles visant une certification.

Les évaluateurs sont habilités par la branche individuellement de l'habilitation délivrée aux professionnels pour former et évaluer les candidats aux CQP.

Validation des CQP par le jury paritaire de certification

Le jury paritaire de certification se compose des membres de la CENFP des membres de gors réunis en séance plénière. Il est chargé de statuer sur la délivrance du CQP.

À la lumière des pièces du dossier du candidat et des compétences des évaluateurs habilités, le jury paritaire de certification statue, pour chaque candidat, sur l'attribution de chacun des blocs de compétences. La validation du CQP peut être partielle. Le jury paritaire dispose, s'il le souhaite, pour chaque candidat du lervit de repérage des acquis, du dossier professionnel du candidat/ disson VAE, du livret d'évaluation certificative/ livret d'évaluation VAE, le cas échéant, de la grille d'observation du candidat en entreprise.

En cas de désaccord entre les membres du jury, les décisions se prennent à la majorité des voix des membres présents. En cas de partage des voix, les blocs de compétences objet du partage sont acquis, la moitié des voix étant obtenue. La décision du jury paritaire de certification est rendue dans un délai maximum de deux mois après la date de réception des dossiers des candidats via la plateforme de gestion des CQP.

Si un candidat sollicite ou obtient une certification partielle (certains blocs de compétences validés et pas d'autres), le jury paritaire lui délivre un document attestant l'acquisition des blocs de compétences validés.

Une fois les décisions prises, le président et le vice-président signent le procès-verbal du jury.

Recours des candidats

En cas de désaccord avec les décisions d'organisation ou de déroulement d'une évaluation (accès formation, VAE et certification individuelle), le candidat peut déposer un recours auprès de l'OPCO qui informe la CENFP.

Avant toute réclamation portant sur un résultat à une évaluation, le candidat doit demander à consulter les résultats détaillés de son évaluation en fournissant une demande écrite auprès du partenaire habilité qui a organisé les évaluations. À la suite de cela, la réclamation devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception au secrétariat de la CENFP et devra mentionner le motif de la réclamation.

La CENFP est souveraine. Elle n'a pas à justifier ses décisions.

Article 6 - Financement des parcours des candidats
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Les parocrus des cadatidns salariés dnas une errinsepte des cmmoerecs de gors puor les CQP ? Veunedr sur stie en cmcmreoes de gors ? et ? Vudeenr cseniol à dcintase en cmmeeroms de gors ? non réinscrits au RCNP qui snot mtanuenis au sien de la bahrnce sleon les neuellovs modalités de vlditooain des CQP, snot pirs en cgarhe par l'OPCO de la branche, à ptarir du 5 jeinvar 2024, umnneuqeit dnas le crade :
? du crtrnoat de pntisfisnoraoolisen (articles L. 6332-14, D. 6332-85 et D. 6332-86 du cdoe du travail) ;
? du paln de développement des compétences (art. L. 6332-17 du cdoe du travail).

Les paurocs des ciadatdms salariés dnas une eernstripe des cmcroeems de gors puor le CQP ? Cirommeacl itinérant clientèle ponnrlsfleeiose ?, sont, à cmoepr de son ré-enregistrement au RNCP, pirs en cgraha par :
? l'OPCO de la bnhcare dnas le crdae ;
? du coatrnt de pselnsfsnaootiiairon ;
? du paln de développement des compétences ;
? de la Pro A ;
? les fenruicians d'autres dftsoipiis de ftmaoorin plrsnfesiloonee mblielsaioibs tles que le cmotpe peesrnnol de fotmoarin (CPF) ou le projejt de tiistrnoan professionnel.

Les paitres siateganris maentdant la CFNPEP puor poropesr à l'OPCO les mtantons feraifirotas de psrie en charge.

Il est rappelé que les pneiearrats suaciox de la bharcne s'engagent à rvoier l'accord Pro-A du 21 jineavr 2020 et ses aetnnsv dès l'enregistrement du CQP au RCNP afin de rdrnee celui-ci éligible à la Pro-A.

Article 7 - Positionnement des certificats de qualification professionnelle dans la convention collective nationale des commerces de gros

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le pontnioimeset des CQP dnas la cfiasiasctlon de la cotvnoien celclitove natlanoie des croememcs de gors s'effectue cmome siut :

? CQP « Rtlieaon cirmcmleaoe à dtncasie » : nveaiu IV échelon 2 ;
? CQP « Vtnee sur stie » : naveiu IV échelon 2 ;
? CQP « Cromieaclm itinérant clientèle pnifoesroesllne » :
?? naveiu IV échelon 2, à l'obtention du CQP ;
?? psgasae au nieavu V échelon 1 après 6 mois, au puls tard, d'exercice etiefcfff de l'emploi visé par le CQP.

Il est rappelé qu'une pimre eipctxlneelone d'un mantont de 25 % du slairae minmim cvnoinontenel meeusnl csrpannordoet au pnisoienmnotet du CQP ? Coacmmeirl itinérant clientèle psnnoesrelilofe ? est versée au cnaadit par l'entreprise lros de son obtention.

Sont bénéficiaires du neviav et de l'échelon de cctiioisfaisan fuarnigt ci-dessus anisi que de la pmire exceptionnelle, les salariés aaynt ontebu le CQP et exerçant etemnfiefevct l'emploi visé par le CQP, ces duex ctidnioons étant cumulatives.

Une pmrie elpxneintoelce d'un mnaontt de 20 % du saarile mnuimim cennnveotnoil mseunel cnodorpaenrst au penimotesnoit du CQP est versée au cnaidat par l'entreprise lros de l'obtention du CQP.

Sont bénéficiaires du neiavu et de l'échelon de cailcoaifstsin fraunigt ci-dessus aisni que de la prime enptllxeenioce les salariés ayant obtenu le CQP et exerçant efceftiemnevt l'emploi visé par le CQP, ces duex coionidtns étant cumulatives.

Article 8 - Bilan et révision *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024*

Un blian de msie en ?uvre des CQP srea effectué cquhae année et présenté à la CPNEFP. Il lui apratnepit également de pietolr et vdielar tuos taavurx de révision des référentiels CQP qu'elle jrgeua utile.

Article 9 - Extension

En vigueur étendu en date du 18 mai 2010

Le présent arccod frea l'objet des formalités de dépôt prévues au cdoe du tvairal ansii que d'une demande d'extension.

Annexes

En vigueur étendu en date du 18 mai 2010

Annexe I

Référentiels d'activités, de compétences et de cftrtaoictien puor le CQP « Reltaoin clmmiracoe à dnaitcse »

Référentiel d'activités

Prospection téléphonique :
Formalisation d'un paln d'appels en fcoiontn des coenignss données par l'entreprise.
Appel ou ncleae téléphontoan comeclmaire de l'entreprise.
Questionnement sur les bsienos du client.
Présentation de l'offre de puioirdts et de sverices de l'entreprise.
Prise de RDV avec un cimraemcol ou puor un pcirohan appel.
Diffusion de la dticuemontoan comeclmaire de l'entreprise.
Mise à juor du fiihcer de cilntes et de potpsrecs :
Mise à juor des inntfiroaoms sur les perotspcs et les cilntes dnas le fichier.
Renseignement sur la fihc pspeorct des iomtnanforis tiamnserss et décisions pisers lros des preiss de ctcanot téléphoniques.
Renseignement de la fihc cneilt à cuhqa nveollue commande/à cuaqhe nouvevl appel.
Vente, ciseonl et pirse de cmdnoame à dcinaste :
Enregistrement de la cmdaomne en unités commercialisables.
Rappel des proituds hueemnltlabiet commandés par le client.
Information sur la disponibilité des produits.
Proposition de poutrids de substitution, de pdroitus additionnels.
Formulation d'un délai d'attente et de modalités caecmelrimos dnas le repscet de la puoqtllie cmcaimloere de l'entreprise.
Validation de l'acceptation de la cdamomne et des modalités de réglemt.
Développement de la realiton camrielcome :
Collecte d'informations sur les bosines du client.
Diffusion d'informations et de csoeilns soeln les cniosengs de l'entreprise.
Diffusion des ddmeaens cilnets aux iucrlerltoenus adéquats.
Enregistrement et diusofin des ifomrtnnaois revaeitls aux lgiteis ou réclamations.
Organisation :
Formalisation d'un paln d'appels.
Collecte des decoumtns à envoyer.
Consultation des freihcis clintes en vue d'organiser son pnianlg d'appels.

Référentiel de compétences

Compétence 1. ? Réaliser une psrie de cdmoamne par téléphone

Identifier l'interlocuteur adéquat puor une pisre de commande.
Analyser la fcihc cnelit puor indveiduilasr l'échange avec son interlocuteur.
Personnaliser l'offre de priuotds et de sevecris en pnpoasrt au cilnet les offers commerciales, promotions, antoinmias adaptées à ses besoins.
Mettre en ?uvre les bnoens pquitares de cuictomiomann par téléphone.
Exploiter la daitcomonteun ceammilorce diffusée par l'entreprise dnas la présentation de l'offre de produits.
Vérifier la faisabilité de la tocnratsain cclremiamoe en évaluant la disponibilité des pirdotus demandés et en oertnaint le cnilet vres des ptrdiuos de stsiutoibutn et des pdrtouis complémentaires.
Vérifier la conformité de la commadne enregistrée.

Compétence 2. ? Découvrir les besoins, augtmreenr et cnvanicroe puor vendre

Etablir un cconatt et un cmailt de confiance.
Mener une découverte des bseonis du cnliet par un qsenmntouneeit adapté, une écoute avtice et une reitfroumaoln pertinente.

Positionner le client dans la typologie client de l'entreprise.
 Cibler l'offre de produits et de services correspondant aux besoins du client.
 Argumenter et négocier de façon pertinente l'ensemble des composants de l'offre commerciale et répondre avec efficacité aux objections.
 Valoriser l'image de l'entreprise et mettre en avant les avantages concurrentiels de ses produits et services.
 Conclure l'entretien en validant la décision prise ou l'acte d'achat réalisé par le client.
 Établir une relation commerciale durable et de qualité avec un prospect ou un client.

Compétence 3. ? Ajuster un conseil technique sur les produits et les services spécifiques à l'activité de l'entreprise

Identifier et anticiper les inconvénients et savoirs techniques adaptés pour répondre aux besoins du client.
 Identifier les produits et les services correspondant aux besoins du client en prenant en compte la réglementation et les recommandations liées au statut d'activité et le contexte du client.
 Prendre en compte les systèmes opérationnels de l'entreprise dans les conseils proposés aux clients.
 Expliquer les caractéristiques et le bon usage des produits en fonction des besoins du client.

Compétence 4. ? Utiliser les outils de gestion de la relation client dans une activité de télévente

Détecter et évaluer les indicateurs clés à surveiller sur les clients ou les prospects lors des appels téléphoniques.
 Exploiter les fonctionnalités d'un outil de gestion de la relation client en mettant en œuvre une démarche de prospection téléphonique ou de prise de commande.

Compétence 5. ? Orienter son activité de télévendeur

Aménager efficacement son poste de travail en vue de l'accessibilité des informations.
 Organiser ses appels téléphoniques sur une journée en tenant compte des périodes creuses et du plan d'actions commerciale défini.
 Optimiser l'organisation de son travail en alternant des activités téléphoniques et les activités associées dans le respect des priorités et des règles en vigueur dans l'entreprise.
 Identifier et transmettre aux intervenants concernés les informations nécessaires à l'entretien client.
 Collecter et prendre en compte l'ensemble des informations utiles à la relation client.

Compétence 6. ? Traiter les réclamations dans le respect de la relation commerciale

Recevoir et écouter une réclamation.
 Annoncer à un client un dépassement de son budget et négocier une solution adaptée.
 Identifier les causes d'un mécontentement, d'une réclamation ou d'un litige et les qualifier.
 Identifier les solutions possibles pour traiter la réclamation ou le litige.
 Apporter une réponse adaptée à la situation dans le respect des procédures et de l'organisation en vigueur dans l'entreprise.

Référentiel de certification

Critères d'évaluation compétence 1

Ciblage de l'interlocuteur :
 Capacité à bien cibler l'interlocuteur pertinent pour passer commande, à entrer en contact avec lui rapidement.
 Analyse de la fiche client :
 Capacité à identifier rapidement les informations clés pour la gestion de l'entretien (habitudes d'achat, fréquence et volume des commandes, modalités de paiement, heure d'appel préconisée, modalités de contact ou des habitudes d'achat...)
 Personnalisation de l'entretien :
 Capacité à prendre en compte le profil du client dans l'entretien, à lui proposer des produits adaptés à ses habitudes d'achat, à l'orienter vers des produits de substitution ou des produits complémentaires correspondant à ses besoins, à chiffrer à connaître les raisons d'une modification de son comportement d'achat...

Maîtrise des techniques d'entretien téléphonique :
 Attitude positive, bonne articulation, débit et tonalité de la voix directs, échanges concis, maîtrise du temps et adaptation du rythme de l'entretien au temps dont dispose le client...
 Clôture de l'entretien :
 Vérification avec le client du contenu et des modalités de livraison et de paiement de la commande, attention de client attirée sur les produits ayant fait l'objet d'un remède et sur les quantités commandées, rappel de la date de la prochaine échéance est prévue ou si les conditions de paiement n'ont pas été respectées, préparation de l'appel suivant...

Critères d'évaluation compétence 2

Relation établie avec le client :
 Capacité à établir rapidement une relation de qualité avec le client lors d'une prise de contact, à maintenir des relations positives avec un client dans la durée, à persister dans la relation avec le client en vue de répondre à ses attentes, à maintenir la distance nécessaire pour rester professionnel dans sa relation avec le client.
 Démarche de découverte et d'analyse des besoins :
 Capacité à mener un entretien adapté auprès d'un nouveau client pour découvrir ses besoins et son organisation, à identifier l'évolution des besoins ou de l'organisation d'un client habituel, à exploiter les informations données par le client pour lui proposer une offre adaptée.
 Structuration de l'entretien de vente :
 Capacité à écouter une écoute active du client, à susciter l'intérêt du client ou du prospect, à conduire un échange positif avec lui, à prendre en compte ses observations et remarques, à traiter ses objections, à développer une argumentation cohérente et pertinente, à la réajuster en fonction des signes d'attention perçus, à conclure de manière adaptée et positive.

Critères d'évaluation compétence 3

Connaissance technique des produits et des services :
 Capacité à faire appel à des connaissances techniques filiales et à tirer sur les services et à tirer des caractéristiques techniques en avant (par rapport aux besoins des clients).
 Conseil technique apporté aux clients :
 Capacité à sélectionner les produits répondant aux besoins du client sur la base de critères objectifs, à prendre en compte la réglementation et les recommandations, à identifier les risques d'une absence de prise en compte des recommandations ou de la réglementation pour le client et pour l'entreprise, à présenter les conditions d'utilisation et les limites des produits proposés, à évaluer la capacité du client à utiliser les produits.
 Environnement du client technique :
 Capacité à prendre en compte les systèmes opérationnels de l'entreprise dans les présentations faites au client (préparation, livraison...), à recueillir des informations sur l'évolution des produits et services proposés par la concurrence, à vérifier la conformité aux exigences et services de l'entreprise, à valider les nouveaux produits proposés...

Critères d'évaluation compétence 4

Maîtrise du système de GRC (gestion de la relation commerciale) :
 Capacité à utiliser l'ensemble des fonctionnalités du système de GRC, à identifier la procédure en vigueur pour recueillir et enregistrer les données clients, à identifier les acteurs concernés qui utilisent le système et pourquoi.
 Mise en œuvre du système de GRC :
 Capacité à mettre en œuvre de manière rigoureuse la procédure en vigueur pour recueillir et enregistrer les données clients, à procéder simultanément à la saisie d'un entretien téléphonique et à l'utilisation du système de GRC (consultation et renseignement).
 Identification et sélection des données clients :
 Capacité à recueillir les informations pertinentes auprès des clients dans les incursions et à sélectionner de manière adaptée les données à enregistrer dans le système de GRC.

Critères d'évaluation compétence 5

Aménagement de l'espace de travail et prise en compte de l'environnement :
 Capacité à organiser son espace de travail afin que l'ensemble des équipements utilisés lors des entretiens téléphoniques soient disponibles et facilement accessibles, à prendre en compte son environnement direct de travail (rangement du bureau, discrétion...).

Prise en compte des priorités commerciales :
 Capacité à identifier les enjeux commerciaux liés aux différentes catégories de clients, à adapter le temps passé en entretien téléphonique à l'enjeu commercial et au type de client, à trier compte des priorités commerciales pour artenler périodes d'appels téléphoniques et activités associées, à s'assurer que l'ensemble des clients ont été contactés sur une période donnée.
 Echange des informations au sein de l'équipe :
 Capacité à recevoir des informations au sein du service et auprès des différents services de l'entreprise et de leur transmettre les informations adaptées.

Critères d'évaluation compétence 6

Gestion de la relation client :

Capacité à évaluer une relation commerciale de quantité lors du traitement des réclamations clients, à désamorcer le mécontentement du client, à conduire un questionnaire adapté en vue d'identifier les raisons de la réclamation, à tarifier avec tact et discrétion le cas d'un déplacement d'encours.

Processus de traitement d'une réclamation client :

Capacité à identifier et à expliquer le fonctionnement et les règles commerciales en vigueur dans l'entreprise, à effectuer des recherches dans l'historique des ventes pour évaluer le bien-fondé de la réclamation, à identifier des procédures adaptées de règlement et de la réclamation, à tenir compte des engagements pris envers le client.

Echange des informations au sein de l'équipe :

Capacité à identifier la (ou les) personne(s) compétentes pour traiter la réclamation et à lui (leur) transmettre des informations adaptées.

Modalités d'évaluation

Compétence	Évaluation en entreprise	Évaluation externe
1	Observation en entretien de télévente (situation pénalisante réelle)	Entretien avec les évaluateurs
2	Observation en entretien de télévente (situation pénalisante réelle)	Entretien avec les évaluateurs
3	Observation en entretien de télévente (situation pénalisante réelle)	Entretien avec les évaluateurs
4	Observation en entretien de télévente (situation pénalisante réelle)	Entretien avec les évaluateurs
5	Entretien sur l'organisation du candidat	Entretien avec les évaluateurs
6	Entretien sur le traitement des réclamations	Mise en situation simulée

En vigueur étendu en date du 18 mai 2010

Annexe II

Référentiels d'activités, de compétences et de connaissances pour le CQP « Vente itinérante »

Référentiel d'activités

Organisation de l'activité commerciale :

Recueil des informations nécessaires à l'élaboration d'un plan d'actions commerciales en direction de professionnels.

Formalisation d'un plan d'actions commerciales commerciales au sein de l'entreprise sur un secteur géographique ou un marché donné.

Formalisation d'un plan de vente et de points de contact en fonction de l'analyse du territoire et du plan d'actions commerciales.

Préparation matérielle des rendez-vous.

Préparation de journées ou actions commerciales spécifiques.

Suivi de l'activité commerciale :

Demande d'ouverture de nouveaux clients.

Classement des clients.

Mise à jour du fichier de clients et de prospects.

Ajustement du classement client et mise à jour des conditions tarifaires.

Transmission des commandes aux services concernés.

Suivi des commandes clients et de leur situation financière.

Formalisation de devis.

Réalisation de tableaux de suivi de l'activité et de la performance commerciale.

Transmission des informations nécessaires sur les clients aux autres services de l'entreprise.

Enregistrement des litiges.

Suivi du traitement et gestion des litiges dans le respect des règles de l'entreprise et avec les services concernés.

Réalisation d'actions commerciales en direction de clients et de prospects :

Recueil d'informations sur les pratiques et les besoins du prospect ou du client.

Présentation et mise en valeur des produits, des services, performances et de l'image de l'entreprise.

Recueil d'informations sur les pratiques et l'évolution des activités des clients.

Vente de produits, matériels, services, aux clients en fonction de leurs besoins.

Formulation d'offres commerciales.

Chiffrage des offres commerciales en direct ou en différé.

Présentation des conditions de règlement, de livraison, des conditions d'achat.

Présentation des services spécifiques de compléter l'offre de produits choisie par le client.

Réalisation ponctuelle d'actions de prospection et de vente par téléphone.

Référentiel de compétences

Compétence 1. ? Assurer son développement et organiser son activité commerciale

Recueillir des informations pertinentes sur son activité commerciale, le secteur d'activités, les concurrents, et le potentiel de ses clients et de son marché à partir de différentes sources.

Évaluer la part de marché potentielle que l'entreprise peut occuper sur son secteur et déterminer des objectifs répondant à la politique commerciale de l'entreprise.

Planifier son activité sur son secteur commercial en fonction des objectifs définis.

Analyser les résultats de son activité commerciale à partir des procédures et outils en vigueur dans l'entreprise, pour proposer des actions de réajustement.

Exploiter l'outil de GRC de l'entreprise pour gérer les fichiers clients et exploiter ses données.

Organiser son activité commerciale en tenant compte de la réglementation, du temps et des ressources disponibles.

Compétence 2. ? Découvrir les besoins, accompagner et accompagner pour vendre

Établir un contact et un climat de confiance.

Mener une découverte des besoins du client par un questionnaire adapté, une écoute active et une observation pertinente.

Positionner le client dans la typologie clients de l'entreprise.

Cibler l'offre de produits et de services commerciaux aux besoins du client.

Argumenter et négocier de façon pertinente l'ensemble des performances de l'offre commerciale et répondre avec efficacité aux objections.

Valoriser l'image de l'entreprise et mettre en avant les avantages concurrentiels de ses produits et services.

Conclure l'entretien en valant la décision prise ou l'acte d'achat réalisé par le client.

Établir une relation commerciale durable et de qualité avec un prospect ou un client.

Compétence 3. ? Assurer un conseil technique sur les produits et les services spécifiques à l'activité de l'entreprise

Identifier et expliquer les avantages et services techniques adaptés pour répondre aux besoins du client.

Identifier les produits et les services complémentaires aux besoins du client en prenant en compte la réglementation et les conditions commerciales liées au secteur d'activité et le contexte du client.

Prendre en compte les systèmes opérationnels de l'entreprise dans les services proposés aux clients.

Expliquer les caractéristiques et le bon usage des produits en fonction des besoins du client.

Compétence 4. ? Vndre en vstiie client

Obtenir un rendez-vous et rnlaceer ses cilntes ou pesprctos par téléphone.

Découvrir et aeysaln l'activité d'un client ou d'un prospect, son organisation, son risuqe client, ses paqetirus et cmnoroptetms d'achat, ses petjros en vue d'en iinefetidr les bnesois en vitsie client.

Présenter son eiesrprnte et ses pdrtious en face-à-face client aevc les olitus d'aide à la vtnee (catalogues, ouilts informatiques...) mis à disposition.

Concevoir et présenter en face-à-face une ofrfe cemmolcraie cnaombnit des ptiorus et des sreceivs en tenant cpmte de la plqtoiuie ciocrlmmeae de l'entreprise, des rrussoeecs dlbsioepnis et de la concurrence.

Négocier dnas les leiimts de la pliioutq calcmermoie de l'entreprise les cotndonniis ceiaoemcrmls de l'offre (délais, mdeos de livraison, volumes...) en face-à-face client.

Compétence 5. ? Ttirear les réclamations dnas le repesct de la realion commerciale

Recevoir et écouter une réclamation.

Annoncer à un cilnet un dépassement de son enuocrs et négocier une suoloitn adaptée.

Identifier les rosniars d'un mécontentement, d'une réclamation ou d'un lgiite et les qualifier.

Identifier les sntooiuls postsiebs puor ttreair la réclamation ou le litige.

Apporter une réponse adaptée à la siaiuottn dnas le reecspt des procédures et de l'organisation en viguuer dnas l'entreprise.

Référentiel de certification

Critères d'évaluation compétence 1

Informations reecieiullls sur l'environnement cammoiercl et l'activité cmolaciemre :

Capacité à ulseitir dieevsrs sourecs d'informations, à vérifier la fiabilité des iotfinroamns recueillies, à aiauetslcr régulièrement ses informations, à se dnmeeucoatr sur les offers de la concurrence...

Exploitation des irmnnaifofos collectées sur l'environnement cmcaeoimrl :

Capacité à synthétiser, alsnyaer et problématiser l'information recueillie, puor en teirr une viosin jsute et failbe de son emernnoninevt commercial, à évaluer de manière pnntreeie la prat de marché peltloitnee que l'entreprise proaurit oucpecr sur le secteur.

Exploitation des ifmniaoraots collectées sur l'activité craemioemle :

Capacité à synthétiser, aleysnar et problématiser l'information recueillie, puor en teirr une vioisn jutse et falbie de ses pncaoemrfers ciraelomecms et de l'efficacité de ses visites, à uieslitr les iaeuirdctns de pfcnroareme et les oluits d'analyse de l'activité ciealmorcme mis à disspioiton par l'entreprise, ntmoemnat les idrnceautis de prcnfeorame liés à la gtioesn de son secteur, à mueresr et eexiupqlr les écarts aevc les obfctejis commerciaux, à rédiger un rapprt d'activité calir et cohérent.

Proposition d'organisation de l'activité cceiamorle :

Capacité à psoproer une otansraigon de l'activité crcemoalmie cohérente aevc l'analyse des résultats et de l'environnement, à pndrre en ctpome la puqitloie coreimmlce de l'entreprise dnas les piprisotnoos formulées ansii que le pitntoeel de chaque client, à rehrcrcheer une oiipiotasmtn du tepms passé en vistsie client, à établir des priorités de viitse criaels et cohérentes, à s'organiser au qdiouetin en fcotnion de ces ofijecbs et priorités tuot en otinspmiat son tmeps et son matériel professionnel.

Utilisation du système de GRC :

Capacité à eltoixper le système de GRC de l'entreprise en vue de l'analyse de son stceeur ou de sa penmcrorfae cmrmielcaoe et à rsneeiengr de manière adaptée le fiicher clients.

Critères d'évaluation compétence 2

Relation établie aevc le cleint :

Capacité à établir rpnmeadeit une reaiotln de qualité aevc le cinlet lros d'une psire de contact, à mtianer des ratonlies pesiitvos aevc un client dnas la durée, à plrsaosennier la reilaton aevc le cilnet en vue de répondre à ses attentes, à crvneesor la dsintace nécessaire puor rteesr pofniorsnesel dnas sa raotlein aevc le client.

Démarche de découverte et d'analyse des benoiss :

Capacité à meenr un qotnmnuinseeet adapté auprès d'un

nvuoEAU cnelit puor découvrir ses biesnos et son organisation, à indiefter l'évolution des bnoseis ou de l'organisation d'un cinelt habituel, à eltiexpor les iainonfmotrs données par le ceilnt puor lui pooerspr une orffe adaptée.

Structuration de l'entretien de vtene :

Capacité à coniuurde une écoute avtcie du client, à stieuscrl l'intérêt du clneit ou du prospect, à cidnuroe un échange potisif aevc lui, à penrrde en ctpome ses orveosbaitns et remarques, à triaetr ses objections, à développer une aaeurnmogitn cohérente et pertinente, à la réajuster en fcoiottn des sinegs d'attention perçus, à clrcnoue de manière adaptée et positive.

Critères d'évaluation compétence 3

Connaissance tnquecihe des ptdiorus et des srveices :

Capacité à firae appel à des caisnsonceans tqiechuens feliahs et jutses sur les svierecs et à tariudre les caractéristiques tcehnqueis en agaevntas (par rrapot aux besonis des clients).

Conseil thniuecqe apporté aux ceintls :

Capacité à sélectionner les pourtdis répondant aux bsiones du cilnet sur la bsae de critères objectifs, à pdrerne en cotpme la réglementation et les recommandations, à itineefidr les resuiqs d'une asbncee de prise en ctpmoe des rdtmeocnmniaaos ou de la réglementation puor le cenilt et puor l'entreprise, à présenter les cinitonods d'utilisation et les liteims des pudrtois proposés, à évaluer la capacité du client à ustelir les produits.

Environnement du ceionsl tqcineuhe :

Capacité à pnedrre en ctpome les systèmes opérationnels de l'entreprise dnas les pipnoitoross fieats au clneit (préparation, livraison?), à ruclieleir des ifonnamoits sur l'évolution des ptdiorus et svervices proposés par la concurrence, à vérifier la ssfoitcitaan du cnielt liée aux pruitdos et svceiers de l'entreprise, à vreasoir les nuvaeoux ptdiuros proposés?

Critères d'évaluation compétence 4

Prise de contact, rnelacs et raleniois cintles et prteopscs :

Capacité à asserur un sviui de la rieltaon clneit et des cnemmdoas dnas le temps, à uieisltr eemancficeft le téléphone puor oinbetr des RDV ou recnaelr des ceitlms ou des prospects.

Analyse de l'activité du ceintl :

Capacité à tatreir et synthétiser des infomtorinas de différentes srceos sur l'historique client, le sceteur d'activité des clients, à s'informer sur les pteorjs des ctinles lros des visites, à itnefiiedr les arucets clés du ciurict décisionnel (décideurs, prescripteurs, payeurs?), à idefieintr les lervies d'influence cehz un client, à obtiner et etpeiloixr des iafoonrtmns sur la solvabilité du client, sur son encours, ses délais de paiement, à clerbooaalr aevc les aertus svceiers de l'entreprise puor échanger des iotmonranis sur les clients...

Présentation de l'entreprise et des proutdis :

Capacité à mtrtee en vualer l'entreprise et ses puoridts au cruos des visites, à uieslitr emcaiefcnfet les oiltus d'aide à la vente, à ultisier des thieenqcus parenetmtt de suitcesr et miitaner l'attention du clneit lros des vsteiis et de la présentation de l'entreprise et de ses produits.

Offre coecmmalire :

Capacité à ciooecnr une ofrfe cmalmeroice cdooenrrnsrat aux biesnos et au pirofl du client, à perdnre en cmpte la pulqitioie cclimraoeme de l'entreprise dnas le crgafhife de l'offre, à ciefrfhr l'offre (prix, remises, raibas éventuels) aevc justesse, à penrdre en ctpome les cnoenttairs liées au fotnnoenimcnet de l'entreprise (délais de tirameent de commande, de livraison?), à cllecaur et à maîtriser la marge.

Négociation :

Capacité à cuoirdne la négociation commerciale, à porpsoer systématiquement une cirpntoterae à un aaangtve accordé lros de la négociation.

Critères d'évaluation compétence 5

Gestion de la rolteian cleint :

Capacité à cesvoenrr une raoilten cmcalrioeme de qualité lros du tteiemnat des réclamations clients, à désamorcer le mécontentement du client, à cudnuoe un qoieusteenmmt adapté en vue d'identifier les rinsos de la réclamation, à teriatr aevc tcat et discrétion le cas d'un dépassement d'encours.

Processus de tiaerentmt d'une réclamation cneilt :

Capacité à itinieefdr et à euipexlgr le fonnceioenmtnt et les règles creolemcaims en viuegr dnas l'entreprise, à euetfcer des rechheecs dnas l'historique des vneets puor évaluer le bien-fondé de la réclamation, à inietdfier des ptiirnosopos adaptées de règlement de la réclamation, à tiner compte des etmgnnaeges pirs enervs le client.

Echange des immoofiras au sien de l'équipe :
Capacité à iifdteiner la (ou les) personne(s) compétentes puor taetirr la réclamation et à lui (leur) tmetstnarre des ifmoriatnons adaptées.

Modalités d'évaluation

Compétence	Évaluation en entreprise	Évaluation externe
1	Exercice patrique sur l'analyse de l'environnement et l'organisation de l'activité commerciale	Entretien avec les évaluateurs
2	Entretien de vetne en vtsiie client	Entretien avec les évaluateurs
3	Entretien de vtnee en viitse client	Entretien avec les évaluateurs
4	Entretien de vtnee en vtsiie client	Entretien avec les évaluateurs
5	Entretien sur le tminreteat des réclamations	Mise en sotiitaun simulée

En vigueur étendu en date du 18 mai 2010

Annexe III

Référentiels d'activités, de compétences et de ctetraifooin puor le CQP « Vnete sur stie »

Référentiel d'activités

Traitement des denameds des celints sur un lieu de vnete :
Accueil des cneitls dnas le lieu de vente.
Recueil d'informations sur les cilntes par einterten et cttnaisoouln du système de GRC.
Information sur les pdiruots et les sevcreis de l'entreprise.
Calcul des quantités nécessaires en fcotnoin des benioss du client.
Vente de poidutrs et sivceers et pisre de cmandmoe sur sropupt informatique.
Information sur les délais et les modalités de livraison.
Information sur l'unité oipmutm de commande, nmneoamtt en vue du transport.
Traitement des réclamations clients.

Mise en veualr des piruotds et des coiectlnlos dnas le piont de vetne :

Mise en rayon des puodrtis et iitlpmanaotn de meelubs ou linéaires.
Surveillance de la propreté et du rilgepsmase des goendlos et linéaires.
Rotation des potidrus et des cooinlectls et msie en vuelar des nouveautés.
Contrôle de l'étiquetage des produits.
Réalisation des emeiasenctnss et des duemntocs srupotps à la taoointrcsn crlmoiamcee :
Réalisation de dvies ou envvi de tifars (pour les pdiotrus sjutes à de fretos vantrioais de prix).
Enregistrement sur le système de GRC des éléments nécessaires puor la réalisation des frcauets et bnos de commande.
Edition des fcuetras et des bnos de commande.
Réalisation ou suivii des encaissements.
Suivi des cnmameods et liaoinrsvs :
Passation de cedommans auprès des fournisseurs.
Réception et contrôle des mscaeahdrns commandées.
Transmission des réclamations fournisseurs.
Réalisation de bnos de livraison.
Suivi de la réception des mihdnrsacaes par les clients.
Collecte et dufsiifon des inootmnaifrs sur les réclamations clients.
Diffusion d'informations aux cenltis sur le sviui de luers commandes, la livraison, les paiements.

Référentiel de compétences

Compétence 1. ? Oeingasrr un epscae de vente

Organiser et acegner l'espace de vetne en mntteat en vuealr les produits, les nouveautés, les clootiencs et les promotions.

Evaluer les ciodtnions matérielles d'accueil dnas l'espace de vtnee et iifniedter les mureses correctives.
Dynamiser l'espace de vtene puor iticentr le cnielt à découvrir de neuvuoax produits.

Compétence 2. ? Découvrir les besoins, armuetnegr et ciornvcane puor vendre

Etablir un cotcant et un cailmt de confiance.
Mener une découverte des bniseos du cenilt par un qiseenuneotnmt adapté, une écoute aivtce et une roluifoarmten pertinente.
Positionner le celint dnas la tyiplogoe ciletns de l'entreprise.
Cibler l'offre de pidoruts et de sevcreis crdpnaoesnrt aux bniseos du client.
Argumenter et négocier de façon pnermettie l'ensemble des cpsmnaootes de l'offre caelriomcme et répondre avec efficacité aux objections.
Valoriser l'image de l'entreprise et mtrete en avnat les aneaavtgs cicetuonerlrns de ses poridtus et services.
Conclure l'entretien en vltraasnoit la décision psire ou l'acte d'achat réalisé par le client.
Etablir une rtaolien cmlomeacire drubale et de qualité avec un psocpret ou un client.

Compétence 3. ? Artopper un cneisol tuqienche sur les potudirs et les seviecrs spécifiques à l'activité de l'entreprise

Identifier et atrpepor les irfoitonmnas et sceievr tceuiuehqs adaptés puor répondre aux biesons du client.
Identifier les ptoruids et les svceiers cpnedonrasort aux bniseos du celint en prnneat en cmopte la réglementation et les reacdotoimnmais liées au seucetr d'activité et le cetxntoe du client.
Prendre en compte les systèmes opérationnels de l'entreprise dnas les scevires proposés aux clients.
Expliquer les caractéristiques et le bon uagse des putrdois en fnitcoon des boeisis du client.

Compétence 4. ? Aleiulccr et évaluer les biensos d'un cneit dnas un ecpase de vente

Personnaliser la rilatoen avec le cinlet dès son entrée dnas l'espace de vente.
Prendre en cmtope l'ensemble des cietnls dnas le magsian et acciitnpr les ifisniacattsnos liées aux files d'attente.
Analyser au taverrs du système de GRC l'information dnlobpisie sur l'activité d'un client, son organisation, ses peuqraits et cretoetnompms d'achat, en vue d'en ieidfenitr les besoins.
Associer aux ptdiorus proposés une offre de scivrees en tennat copmte de la ptuqlioe ccamemirloe de l'entreprise et des rucursorsees disponibles.
Vérifier la faisabilité de la tcioasnatrn cmmrceoliae en évaluant la disponibilité des proudtis sur le système de GRC et en otianrnet le ceilt vres des ptdiuro de stistuituobn ou complémentaires.
Identifier les iraomonftnis pttmanreet de repérer la solvabilité du client.
Chiffrer la piosrotopin crmelcomaie en focnioth des quantités demandées.
Négocier les cnotiindos de vnete (produits, prix, mdoe de règlement, délai, remises, livraison, msie en attente...) dnas le rescpet des règles de l'entreprise.

Compétence 5. ? Teiatrr les réclamations dnas le reespt de la reoaltn commerciale

Recevoir et écouter une réclamation.
Annoncer à un cneit un dépassement de son eocrnus et négocier une siotuoln adaptée.
Identifier les rnosias d'un mécontentement, d'une réclamation ou d'un lgiite et les qualifier.
Identifier les stlionous pieosblss puor teitrr la réclamation ou le litige.
Apporter une réponse adaptée à la stiutaoin dnas le rescpet des procédures et de l'organisation en vuiguer dnas l'entreprise.

Compétence 6. ? Titerar les cnmomades et les lrvnsioias clients

Prendre en ctmpe les ctotiennras et les spécificités du cenlit lros de l'enregistrement de la commande.
Organiser les lvsiarinos clients.
Elaborer l'ensemble des dcnmeotus aiitrsatfndims et ceiumomacx nécessaires au tneemitrat d'une troansitcan

cmecclaiome et à la préparation d'une livraison, en usailnitt le liocgiel de geiostn interne.

Référentiel de certification

Critères d'évaluation compétence 1

Analyse de la ctolriauicn du cneilt dnas le magain ou l'espace de vtnee :

Capacité à cnprreomde cmnomet un cenilt ciclrue dnas le magasin, qeulle est le snes dnas lqueel il lit l'offre de produits, à repèrer les zoens cdeauhs et les zneos forieds du magasin, à suetir l'implantation du mlebue ou du linéaire dnas la ctoiircaln générale du celnit dnas le magasin.

Analyse et staemtgoenin de l'offre :

Capacité à aylseanr et stengemer l'offre des pruitods concernés par l'implantation par marque, usage, volume.

Définition de l'implantation :

Capacité à tienr ctpome de la présentation horizontale, de la présentation verticale, de teinr ctpmoe de la rotoaitn des poudrts puor définir luer pacle dnas l'implantation du mulbee ou du linéaire, à développer un rtmhye et une dnuycimae dnas la présentation en jnouat sur l'alternance du fcanig et du tranching, la surcrttue pyramidale, les cuorlues et contrastes, à teinr cmtpoe des règles de sécurité dnas l'implantation réalisée?

Critères d'évaluation compétence 2

Relation établie avec le cneilt :

Capacité à établir rnimadeept une rteoilan de qualité avec le cneilt lros d'une prsie de contact, à mnteinair des roelnais pveioitss avec un cenilt dnas la durée, à peonrasisnelr la rolatein avec le cneilt en vue de répondre à ses attentes, à cseevnrro la dnaitsce nécessaire puor retesr pronissnefeol dnas sa rtiaeoln avec le client.

Démarche de découverte et d'analyse des bosiens :

Capacité à mener un qonnsiunmeeett adapté auprès d'un nuvoeau cieint puor découvrir ses binoess et son organisation, à itdeiefnir l'évolution des bisnoes ou de l'organisation d'un clinet habituel, à explotier les iromftnanis données par le ceinnt puor lui prposeor une offrè adaptée.

Structuration de l'entretien de vtnee :

Capacité à curnoide une écoute active du client, à ssetucir l'intérêt du cieint ou du prospect, à curriode un échange pioitstf avec lui, à perdnre en coptme ses ovsnabirtoes et remarques, à tiraer ses objections, à développer une aoaieitnmrgun cohérente et pertinente, à la réajuster en fitocnon des siegns d'attention perçus, à crounce de manière adaptée et positive.

Critères d'évaluation compétence 3

Connaissance tcuiqhnee des prouidts et des sievres :

Capacité à fraie appel à des cesaosinnacs thuqneecis fbeials et jtuess sur les scvirees et à tiurdare les caractéristiques tqnheuceis en avaeagnts (par rrpopt aux bosnies des clients).

Conseil tchqueine apporté aux ctinles :

Capacité à sélectionner les pidruots répondants aux bnesios du cinlet sur la bsaie de critères objectifs, à pnderre en coptme la réglementation et les recommandations, à ifeinteidr les rsequis d'une aebnsce de psrie en cmtpoe des rmnoacodetmanis ou de la réglementation puor le ceinnt et puor l'entreprise, à présenter les cnintdoios d'utilisation et les litmies des prudoits proposés, à évaluer la capacité du cinlet à uilitesr les produits.

Environnement du cesionl tnqceuihe :

Capacité à pdrnee en cmtpoe les systèmes opérationnels de l'entreprise dnas les pntipsrioos fiates au cinlet (préparation, livraison?), à ruliecleir des iramnfonitos sur l'évolution des puioitds et screives proposés par la concurrence, à vérifier la staioaifscn du clinet liée aux priudots et sceevrsv de l'entreprise, à viosarler les nuuoveax piudorts proposés...

Critères d'évaluation compétence 4

Prise de cnctaot avec le cieint :

Capacité à dsemyainr le cntcoat avec le cieint à son arrivée dnas le magasin, à l'accueillir positivement, lui snaigler qu'on le reconnaît, qu'on pernd en cpmote sa présence même si une flie d'attente s'est formée?

Analyse des biseons et de l'activité du cneilt :

Capacité à iefeditinr ou obniter des imannfotrios clés pernmteatt de déceler les bniseos du client, à sélectionner pmari les inrntfimoaos qu'il dnone cleees qui fgenirut dnas le fcehiir cnelitis de l'entreprise et cleels qui puronot srvier d'appui puor psooepr

une offrè de produits.

Proposition de pitudors :

Capacité à intdifeeir et poepsror des ptiduros complémentaires adaptés aux bsoiens du client, à l'orienter vres les nuvoaeux produits, à éveiller son intérêt par une présentation appropriée ou une démonstration, à mtrete en vleaur les poronitoms présentées dnas l'espace de vente.

Négociation et orffe celmarimcoe :

Capacité à crounde la négociation coalmcrie me sur les produits, les prix, les coidnonts de règlement, les délais, riesems et livraisons, à popseror systématiquement une citaeornttpe à un agvatane accordé lros de la négociation, à crfeihfr la conamdme en fcoinoth des quantités demandées, à prdre en cmopte les règles de l'entreprise dnas la négociation...

Analyse de la faisabilité de la tratacsion ccaimreomle :

Capacité à poesropr des soiontlus aaitnletvers en cas d'indisponibilité des pdtiruos demandés, à infiteeidr les irintoanfms clés sur la solvabilité du client, à ppsoeorr des stooiulns arteetanivls en cas de dépassement de l'encours?

Critères d'évaluation compétence 5

Gestion de la raioletn cieint :

Capacité à cvoseenrr une rotielan cmlcearmoie de quantité lros du tarmetinet des réclamations clients, à désamorcer le mécontentement du client, à cnirdoue un qmeentoeniunst adapté en vue d'identifier les roinsas de la réclamation, à tartier avec tcat et discrétion le cas d'un déplacement d'encours.

Processus de tneirtmeat d'une réclamation cinet :

Capacité à ifdneitier et à euexlqpir le fneitocmnnnot et les règles cmelcmoerias en viuguer dnas l'entreprise, à etefufcer des rchecheers dnas l'historique des vntees puor évaluer le bien-fondé de la réclamation, à itteifdenr des pioistropo adaptées de règlement et de la réclamation, à tienr ctmope des egemetangns pirs evnres le client.

Echange des ianotfrminos au sien de l'équipe :

Capacité à iietidfenr la (ou les) personne(s) compétentes puor teitrar la réclamation et à lui (leur) tamrtretse des innofrmitaas adaptées.

Critères d'évaluation compétence 6

Prise en cmopte des spécificités ou des coranntites des celtnis lros de la cdmonmae :

Capacité à apicnetr lros de la psrie de cdamonme l'ensemble des difficultés que puot poser le temnatiert d'une cmamdnoe ou d'une livraison, à teinr coptme des mneyos et des rsuceeros dnou dispose l'entreprise puor tritaer les cemamndos et les liinarovss et à en iernmofr le client.

Organisation et suivi des lisiaonvrs celitns :

Capacité à sivrue de manière régulière les lonasrivis effectuées auprès des clients, à snaielgr les éventuels retards, à mntaneiiir une raeiotln coiaremlmce de qualité malgré les éventuels ietcidnns de livraison, à reililceur auprès des cieints des iorafntoimns fitnlaaict la lasivriion et à tiner coptme des roueerscscs dsibenopiis dnas l'entreprise puor orginaser les lainsoivrs clients.

Utilisation des outils de gsoeitn itnerne :

Capacité à élaborer les dmneuctos atiriifntmsads et caocmruiemx stopurps à la tsintcaoran cmoalcie mre snas euerrr et à les taernsmtte aux svricees concernés.

Modalités d'évaluation

Compétence	Évaluation en entreprise	Évaluation externe
1	Exercice praqtie d'implantation d'un mlebue ou d'un linéaire	Entretien avec les évaluateurs
2	Entretien de vente	Entretien avec les évaluateurs
3	Entretien de vente	Entretien avec les évaluateurs
4	Entretien de vente	Entretien avec les évaluateurs
5	Entretien sur le traitement des réclamations	Mise en suatiiton simulée

6	Exercice puitrque de traitement de camnodems et de livraisons	Entretien avec les évaluateurs
---	---	--------------------------------

Accord du 16 novembre 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Article 3 - Formation professionnelle
En vigueur étendu en date du 16 nov. 2010

Signataires	
Patrons signataires	UCAPLAST ; VCI ; FEDA ; FEDIN ; UNCGFL ; FGME ; SNPRS ; FNCPLA ; FND ; UPCP ; FENSCOPA ; SYNDIGEL ; FNGFP ; NAVSA ; FNAS ; CGI ; SNDPC.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FGTA FO ; CFE-CGC agricole.

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 16 nov. 2010

Le présent accord s'applique à l'ensemble des erreeptnsis et des salariés renealvt de la cveoinontn cctlloviee nalitanoe des cemcomrs de gors n° 3044.

Article 2 - Recrutement
En vigueur étendu en date du 16 nov. 2010

En vue d'assurer un rcetremunet équilibré au sien des eiesrretnps de la branche, les pateris sertainagis snuolnegt que les critères déterminants du rrtncumeet snot les compétences et les qfcilaionuats du candidat. A cet égard, la bchrnae se fxie comme ojceitbf que le rteecumenrt au sien de l'entreprise reflète la répartition des caeddrtianus enrte les hemoms et les fmemes candidats, à pfiorl équivalent.

Dans cet esprit, les oerffs d'emploi enteexrs dienvot être rédigées et gérées de façon non discriminatoire. Ainsi, à pejort professionnel, motivations, piotenetl d'évolution et compétences comparables, les cddranitaues mnsaiceuls et féminines dnioevt être analysées sleon les mêmes critères. A ctete fin, les dtpiiossifs de sélection donivet retesr csruttnois atuoor de la ntioon de compétences.

Les rtmcueneets eetnrxs et iertnnes se dérouleront dnas les mêmes cinodotnis puor les hmoems et puor les femmes.

Les eepreirtns srlesnoineisbt le prnoenesl chargé du rmeurectnet à l'égalité professionnelle.

Afin de ptmertere une meelliure représentation en trmees de mixité lros du recrutement, les sigjaretans s'engagent à ce que des atoincs poariertis snieot menées au nievau de l'entreprise, pontrat sur l'amélioration de l'accès des fmeems et des hemoms à des elmipos sur des poests identifiés comme ayant une fiblae représentation féminine ou masculine. Les représentants du poeensrnl pnvueit fiare des psiintpooros d'action vinsat à supprimer, le cas échéant, les déséquilibres constatés.

L'état de gsrssosee d'une fmeme ne diot pas être pirs en considération puor reuserfer de l'embaucher ou metrte fin à la période d'essai. En conséquence, il est iintdert de rccherheer ou de faire rechhecrer totue imifrttoann cronnacnt l'état de gssorsee de l'intéressée. La fmeme cdidaante à un eplmoi n'est pas tuene de révéler son état de grossesse.

Toute dtiriiiinosamn liée à l'état de gssorsee tbome suos le cuop des scoiants pénales de l'article 225-1 du cdoe pénal.

Les srntiaegias sulgnnoiet que la ftaimoorn peolsnfnfeoslrie cotstunie l'un des lrveeis elsnesetis puor arsuesr une égalité de tnmiaaretet etrne les hmomes et les femmes. Par le développement des compétences, la faimtroon poslsenirnlofee cucroont au prpnciie d'égalité plrniosslfneeoe etrne les hmeoms et les femems dnas le déroulement de luer carrière. C'est pourquoi, les snatgriaies du présent aocrd réaffirment luer enmeagget :

? d'assurer l'égalité entre les hemmos et les fmeems dnas l'accès à la fitramoon professionnelle, tuot en panenrt en cpmtoe les crttnaonis liées à la vie flaalmiie (formation sur site, firoaomtn pocrhe de l'entreprise, fratmioon à distance?) ;

? de désigner pmari les pcibuls priieatoirs aux acnotis de formation, les femems reenapnt une activité poronsseelnlfie après un congé de maternité et les hemmos et les femems après un congé d'adoption ou un congé parental, en cas de cmhaeenngt de tqechuenis ou de méthodes de tvaairl ;

? d'exiger des eenipsrters un égal accès des feemms et des hoemms ;

? aux dsosfiiipts de formation, de vadiatloin des auqics de l'expérience ou de bailn de compétences ;

? aux ctortnas et périodes de psioneafinoilaotsrn ;

? d'assurer un sivui aenunl de l'accès à la foiramton penrloefinssloe heomms et fmemes à tervars le bailn emploi formation.

De façon générale, les eieeptsrnrs snot gtreans que le paln de fraotiomn anisi que les actoins de fatrioomn projetées, tnat puor le développement prsnoonifeesl de cahucn que puor l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, bénéficient aussi bein aux fmemes qu'aux hommes.

Les sngatriciais rnealpept que puor le culacl des dotris ortveus au ttire du dorit idnuiedivl à la formation, la période d'absence du salarié puor un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de sitooun failaiml ou puor un congé ptaernal d'éducation est intégralement pisre en compte.

Article 4 - Promotion et évolution professionnelle
En vigueur étendu en date du 16 nov. 2010

Comme en matière de recrutement, les critères utilisés dnas les définitions de ptsoes orvutes à la mobilité innrete ne dvoniet pas être de naurte à entraîner une dcsiniritoamin fondée sur le sexe. A ce titre, la bnrache vlliee à ce que les intitulés des métiers repères comme des emipols tpyes ne cudesnnot pas à une dsiiomatirncn sexuée.

Les femems et les hmmeos dveiont être en muresse d'avoir les mêmes possibilités d'évolution de carrière.

Les feemms et les hmeoms dionevt piovuor bénéficier d'une acafifteton snas discrimination.

C'est pourquoi, s'agissant en prutelcair de l'entretien professionnel, les erestnipers rentreonidt des critères d'évaluation qui ne pussneit cnuoride à une quoculqnee discrimination, dietrce ou indirecte, ernte hmoems et femmes. Les esrtepirnes prtoonret à la cscnnisaonae de l'ensemble du posrneenl les poests de trvaail à porivour en interne aifn que les salariés (hommes et femmes) pneuisst farie éventuellement atce de caddnarutie (art. 33 de la coevtnonin clitvelcoe ntiolaane des crmmeeocs de gros).

Elles mnotertt en ?uvre les mesreus pamenrett à l'ensemble des salariés (hommes et femmes) de mieux appréhender la diversité des métiers et, par vioe de conséquence, d'élargir lreus possibilités d'évolution professionnelle.

Les epneesirrts voeerlrintl aussi à ce que, en matière d'évolution professionnelle, les congés de maternité, d'adoption et les congés prtaneuax soieint snas inideccne sur le déroulement de carrière des salariés concernés.

Elles veorellint à ce qu'à compétences, expériences et plroifs équivalents, auucn cohix ne siot fiat en fcoointn du sxee du salarié et namemtont sur les posets à responsabilités. Les hemoms et les fmmees puveent aovir accès à tuos les elimipos queul qu'en siot le nveiau de responsabilités.

Article 5 - Maternité, paternité et parentalité
En vigueur étendu en date du 16 nov. 2010

Les avantages liés au congé de maternité, d'adoption ou de paternité ne doivent pas avoir d'incidence sur les évolutions personnelles et salariales.

Les salariées enceintes bénéficient d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires. Ces absences sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés et de l'ancienneté (art. L. 1225-16 du code du travail).

À partir du 5^e mois de grossesse, toute salariée sœur autorisée à arriver le matin un quart d'heure après et à partir le soir un quart d'heure avant le reste du personnel, sans perte de salaire. Toutefois, il peut être convenu entre la salariée intéressée et son employeur d'un aménagement différent de cette demi-heure rémunérée (art. 54.1 « Période précédant le congé de maternité » de la convention collective nationale des commerces de gros n° 3044). Les femmes enceintes au travail au moment de la déclaration d'organisation pour bénéficier d'une mesure équivalente dans le cadre de l'organisation de leur travail.

Après la naissance de son enfant et dans un délai déterminé par décret, le père salarié bénéficie d'un congé de paternité de 11 jours consécutifs ou de 18 jours consécutifs en cas de naissances multiples. Le congé de paternité entraîne la suspension du contrat de travail (art. L. 1225-35 du code du travail). La période d'absence au titre du congé de paternité est prise en compte pour le calcul des droits liés à l'ancienneté.

Travail de nuit : la salariée en état de grossesse médicalement constatée ou ayant accouché, qui travaille la nuit dans les conditions déterminées à l'article L. 3122-31 du code du travail, est affectée sur sa demande à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse et pendant la période du congé postnatal. Elle est également affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. Cette période peut être prolongée pendant le congé postnatal et après son retour de ce congé pour une durée n'excédant pas 1 mois lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de la salariée. Le changement d'affectation n'entraîne aucune déduction de la rémunération (art. L. 1225-9 du code du travail).

Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi à la salariée travaillant de nuit, il lui fait connaître par écrit, ainsi qu'au médecin du travail, les motifs qui s'opposent à cette affectation. Le contrat de travail de la salariée est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité et éventuellement durant la période complémentaire qui suit la fin de ce congé en application de l'article L. 1225-9 du code du travail. La salariée bénéficie d'une garantie de rémunération pendant la suspension du contrat de travail, composée de l'allocation journalière prévue à l'article L. 331-1 du code de la sécurité sociale et d'une indemnité complémentaire à la charge de l'employeur, calculée selon les mêmes modalités que celles prévues à l'article L. 1226-1 du code du travail, à l'exception des dispositions relatives à l'ancienneté (art. L. 1225-10 du code du travail).

Suite au congé de maternité, d'adoption et au congé parental, le salarié retrouve son poste de travail ou, à défaut, un poste équivalent.

Afin de s'assurer de la bonne réintégration des salariés, un représentant de leur représentant de l'entreprise est organisé après la reprise effective d'activité. Cet entretien pourra être mené conjointement avec les représentants professionnels organisés par l'entreprise.

L'ensemble des dispositions légales relatives à la maternité s'appliquent, notamment les dispositions sur l'allaitement (art. L. 1225-30 et suivants du code du travail), sur les soins médicaux (art. L. 1225-12 et suivants du code du travail), sur l'interdiction d'emploi (art. L. 1225-29 du code du travail).

Article 6 - Egalité salariale

En vigueur étendu en date du 16 nov. 2010

Les partenaires sociaux appliquent le principe selon lequel, dans chaque entreprise, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

Les partenaires sociaux adhèrent aux silopants fringants dans

l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, qui prévoient que les écarts constatés en matière de rémunérations ont une priorité.

Elles rappellent que les disparités de rémunération ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés à l'un ou l'autre sexe.

Les différents éléments composant la rémunération doivent être établis sur des bases objectives pour les femmes et les hommes. Les critères de classification et de position professionnelle, ainsi que toutes les autres bases de la rémunération doivent être communs aux travailleurs des deux sexes. Ils ne doivent pas non plus être discriminatoires pour les salariés ayant bénéficié d'un congé de maternité ou d'un congé parental d'éducation.

Il est rappelé qu'à l'issue d'un congé de maternité ou d'un congé d'adoption, la rémunération du salarié fait l'objet d'un examen et est réévaluée conformément aux textes légaux qui précisent que cette rémunération est « majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise ».

Si à compétence et ancienneté égales, et pour des salariés effectuant les mêmes tâches, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont observés, l'entreprise doit vérifier les raisons de ces écarts avec comme objectif de les supprimer. Dans l'hypothèse où aucune raison objective ne les justifie, l'entreprise doit faire de la suppression de ces écarts une priorité en prenant les mesures appropriées.

Sont considérés, en vertu de l'article L. 3221-4 du code du travail, comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Par ailleurs, conformément à la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, il est rappelé que les entreprises s'engagent à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs devant négocier chaque année pour au moins la moitié et, le cas échéant, définir et promouvoir les mesures permettant de réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, dans le cadre des négociations sur les salaires.

La branche établit un dispositif sur la parité comparée des hommes et des femmes en matière de rémunération dans le respect de la loi et identifie les axes de progrès en matière d'égalité de rémunération. Elle demande aux entreprises de s'assurer des inégalités constatées.

Article 7 - Organisation, aménagement et conditions de travail

En vigueur étendu en date du 16 nov. 2010

Les partenaires sociaux rappellent le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel en matière de carrière et de rémunération.

Les entreprises prêtent attention à ce que les modalités d'organisation de travail du salarié, notamment l'aménagement des horaires ou les pratiques de management, ne constituent pas un facteur de dégradation ou de dégradation de l'évolution de carrière.

Les postes à temps partiel qui se libèrent doivent être proposés en priorité aux salariés à temps partiel pour des raisons familiales ou congé parental d'éducation qui en font la demande et qui ont les compétences et les qualifications requises.

De même, les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement, ou à défaut dans la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi (création ou vacance de poste) relevant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

L'entreprise cherchera à développer les solutions, en termes d'organisation et d'aménagement, permettant de concilier vie familiale et vie professionnelle dans une optique de l'évolution de carrière professionnelle.

Afin de favoriser la mixité de l'accès aux postes de travail, le CSHCT (ou, en son absence, les délégués du personnel) s'informe et consulte pour examiner les modalités d'organisation de travail et d'aménagement des postes, notamment en termes de contraintes physiques.

Article 8 - Sensibilisation et communication

La saisonnalité de l'ensemble des acteurs au niveau de la branche sur le thème de l'égalité professionnelle et la coexistence sur ce sujet constitue un vecteur important pour traduire concrètement au sein des entreprises de la branche l'application des principes mis en œuvre par le présent accord.

Les représentants syndicaux et les représentants des salariés et à améliorer la situation sur le thème de l'égalité professionnelle femmes-hommes par des actions de formation pour des femmes et des hommes et les évolutions constatées au sein des entreprises de la branche.

Au sein de la branche, le principe de l'égalité professionnelle doit être pris en compte dans toutes les négociations de branche.

Les différences de rémunération entre les femmes et les hommes non cadres sont faibles, elles sont plus significatives au sein des cadres.

Les représentants sociaux souhaitent donc faire de la promotion des femmes à des postes de cadres, et notamment aux postes de direction, un axe de progrès prioritaire.

Pour cela, des questionnaires seront envoyés dans l'enquête de branche afin de savoir quels sont les postes cadres sur lesquels les femmes sont majoritairement afin que la branche puisse corriger les écarts des différences éventuelles de rémunération constatées et, le cas échéant, préconiser les correctifs adéquats.

Les partenaires sociaux s'aperçoivent également au vu du rapport de branche que les femmes ne constituent que 11 % des salariés formés en période de professionnalisation. La période de professionnalisation leur permet d'être un outil de promotion efficace pour que les femmes arrivent à des postes de responsabilités, les entreprises doivent donc favoriser l'accès des femmes à ces formations.

Pour cela, il sera demandé à l'OCI (observatoire du commerce interentreprises) un bilan et un suivi des périodes de professionnalisation (thèmes, durées) suivies par les femmes et par les hommes afin d'apporter les correctifs nécessaires en CPNEFP.

Les partenaires sociaux entendent faire de ces deux points l'axe de progrès pour les années à venir et réaliseront un suivi spécifique dans le cadre de l'enquête annuelle réalisée par l'OCI.

Article 9 - Suivi de l'accord

En vigueur étendu en date du 16 nov. 2010

Les partenaires sociaux conviennent de porter cet accord à la connaissance de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche, qui a notamment pour mission d'en suivre la bonne application.

La CNFPEP de la convention collective nationale des cadres de gors n° 3044 envoie 1 fois par an les informations relatives aux hommes et aux femmes sur la base d'un rapport de branche et du bilan emploi-formation.

Article 10 - Durée. – Entrée en vigueur. – Dépôt de l'accord

En vigueur étendu en date du 16 nov. 2010

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et sera présenté à l'extension auprès du ministre chargé du travail.

Il entrera en vigueur le lendemain de la potation de l'arrêté d'extension au Journal officiel conformément aux dispositions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Le présent accord sera déposé à la direction des relations de travail et au gérant du conseil de prud'hommes.

Article 11 - Révision et dénonciation de l'accord

En vigueur étendu en date du 16 nov. 2010

Le présent accord peut être révisé par avenant conclu par les partenaires sociaux ou une partie d'entre eux conformément aux dispositions légales. Une demande de révision du présent accord peut être effectuée par l'une des parties signataires.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des représentants syndicaux en lettre recommandée avec accusé de réception. La demande de révision de l'accord devra être accompagnée d'une lettre de notification d'un nouveau projet d'accord sur les points sujets à révision. Les discussions doivent commencer dans un délai de 3 mois suivant la lettre de notification.

Le présent accord restera en vigueur jusqu'à l'application du nouveau accord signé à la suite d'une demande de révision.

Aucune demande de révision ne pourra être introduite dans les 12 mois suivant l'entrée en vigueur de la dernière révision, sauf en cas de procédure législative ou réglementaire.

L'accord pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires, moyennant le respect d'un préavis de 6 mois. Les modalités de dénonciation sont fixées aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 16 nov. 2010

Le thème de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes a fait l'objet d'un intérêt marqué de la part des pouvoirs publics et des partenaires sociaux :

? la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;

? l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;

? et, en outre, la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Par le présent accord, qui s'inscrit dans le prolongement des textes précités, les partenaires sociaux de la convention collective nationale des cadres de gors affirment que la mixité dans les emplois des différents métiers et catégories professionnelles est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique, source de complémentarité, d'équilibre et de dynamisme pour l'entreprise et ses salariés.

Les partenaires sociaux considèrent que tous les acteurs de la branche doivent se mobiliser autour de cet axe de travail et que les principes de l'égalité professionnelle définis par le présent accord s'imposent aux entreprises afin qu'elles égaient des pratiques existantes dans ce domaine.

Ainsi, la mise en place d'une politique d'égalité professionnelle doit s'accompagner d'une mise en cohérence des pratiques de management et par une démarche de communication régulière.

Les partenaires sociaux estiment que le présent accord représente une réelle opportunité de dialogue et de dynamisme dans les entreprises, et que son impact social et économique se révélera positif à court et moyen terme.

Au niveau de la branche, l'action menée s'appuiera notamment sur l'observatoire des métiers du commerce interentreprises (OCI) et sur les éléments qu'il est ainsi susceptible d'apporter aux partenaires sociaux de la branche en termes de bilan et de diagnostic.

Une synthèse de la situation comparée entre les femmes et les hommes dans la branche des cadres de gors (brochure n° 3044) (sources rapport de branche 2008 et bilan emploi-formation 2009) est annexée au présent accord.

Les données sur l'égalité hommes-femmes seront réexaminées par les partenaires sociaux, selon la périodicité des rapports, pour en apprécier l'évolution.

Avenant n 1 du 14 décembre 2010 à l'accord de classification du 5 mai

1992

Signataires

Patrons signataires	L'UCAPLAST ; La VCI ; La FDEA ; La FIDEN ; La FNFGP ; L'UNCGFL ; La FMGE ; Le SRPNS ; La FLNCPA ; Le SINDYEGE ; La FND ; L'UPCP ; La FOESNPCA ; La CGI ; La NSVAA ; Le SNCDP ; La FNAS,
Syndicats signataires	La FTGA FO ; La FS CFDT,

Article 1er - Objet de l'avenant
En vigueur étendu en date du 14 déc. 2010

Le présent avenant a pour objet de :

? réviser l'annexe A « Liste des emplois repères avec leur définition » et l'annexe B « Csesamant des emplois repères » de l'accord « Ccfaatiosilsin » du 5 mai 1992 ;
? créer une nouvelle filière technique.
A coetpmr de la paoutblicin au Juroanl oecfiifl de l'arrêté d'extension du présent avenant, les axneens A et B de l'accord de citolcsiiifasn du 5 mai 1992 censerot dnoc de roeevcir aticaiippon et srneot remplacées par les dtsipooiiniss fanugirt à l'article 2 ci-dessous.
Les auerts dnsiitoospis de l'accord du 5 mai 1992 snot inchangées et demeuernt en vigueur.

Article 2 - Articles révisés
En vigueur étendu en date du 14 déc. 2010

Le présent avenant annule et révoque les annexes A et B de l'accord du 5 mai 1992 dans les conditions suivantes.

Article 3 - Durée de l'avenant
En vigueur étendu en date du 14 déc. 2010

Le présent avenant est conclut pour une durée indéterminée.

Article 4 - Révision
En vigueur étendu en date du 14 déc. 2010

Le présent avenant peut être révisé selon les dispositions prévues aux articles L. 2222-5 et L. 2261-7 du code du travail.
Toute partie signataire saisira le réviser devra en informer les autres parties par lettre recommandée avec avis de réception et une réunion devra se tenir dans un délai de 3 mois à compter de la date de réception de cette lettre.
La révision pourra intervenir à tout moment. Elle prendra la forme d'un avenant.

Article 5 - Publicité
En vigueur étendu en date du 14 déc. 2010

Le présent avenant fera l'objet des formalités d'affichage et de dépôt prévues par la loi.

Annexes

En vigueur étendu en date du 14 déc. 2010

Annexe A

Liste des emplois repères avec leur définition

Filière aménagement et services généraux

Tous les postes peuvent être confiés à des hommes ou à des femmes.

Emploi et définition	Niveau
Agent de propreté : Accomplit des travaux de nettoyage et de propreté.	I
Gardien : Assure la sécurité des locaux.	I
Employé de bureau : Exécute les travaux administratifs courants. Il est chargé d'utiliser le matériel afférent à son emploi dans le respect des procédures qui y sont liées.	II
Employé administratif : Employé chargé, sur instructions, de la réalisation d'opérations administratives pures, de l'élaboration et de la tenue des dossiers, ainsi que de la correspondance courante s'y rapportant.	III
Agent de comptabilité : Enregistre les opérations comptables de comptabilité selon les procédures qui lui sont indiquées, assure le suivi des comptes dont il a la charge et leur rapprochement avec la comptabilité générale ; informe et signale les écarts.	III
Assistant administratif : Assure le secrétariat administratif ; participe à l'élaboration et au suivi des données utilisées par son service ; est en relation avec les interlocuteurs de celui-ci ; est chargé d'assurer les opérations courantes en l'absence des cadres du service.	IV
Agent de comptabilité qualifié : En sus des attributions de l'agent de comptabilité, est habilité à intervenir et mener à bien fin les divers travaux comptables dont il a la charge.	IV
Agent d'exploitation informatique : Possède la connaissance du fonctionnement d'un équipement informatique pour intervenir sur le système, pour déceler les anomalies et pour réparer les pannes courantes.	IV
Assistant administratif qualifié : Assure le secrétariat administratif ; participe à l'élaboration et au suivi des données utilisées par son service ; est en relation avec les interlocuteurs de celui-ci ; est chargé d'assurer les opérations courantes en l'absence des cadres du service.	V
Comptable : Estrée ou fait enregistrer, sous sa responsabilité, toutes les opérations comptables, assure et justifie les soldes des comptes du plan comptable général dont il a la charge. Peut préparer l'ensemble des comptes nécessaires à l'établissement du bilan.	V
Informaticien qualifié : Il développe et exploite, le cas échéant, les logiciels et leurs systèmes informatiques ; assure l'entretien matériel et logiciel. Il assure la maintenance.	V
Assistant de direction : Assure le secrétariat du chef d'entreprise ou d'un cadre de direction, en prépare les éléments de travail (documents d'analyse, tableaux de bord,...) et rédige la correspondance sur correspondances sommaires.	VI

<p>Informaticien htmneeat qualifié : Il développe et epltoxe des systèmes inqraefuiomts assui bein au niveau matériel que logiciel, et asrsue la maintenance. En plus, il mène des études de msie en ?uvre, cnrndooue des activités diversifiées et puet amsseur des fnioocns d'encadrement.</p>	VI
--	----

Filière litiqsguoe

Tous les psteos pueevnt être confiés à des hmoems ou à des femmes.

Emploi et définition	Niveau
Employé de maasgangie :	I
Effectue des turaavx de meunaontitn et de rennmgæet sliemps solen des cnosigens précises, snas uittlsaion de crioahnt élévateur aotumoutr porté.	
Employé de ctnmieoneodinnt :	I
Employé de mainasggæe employé hlmbeelituneat à des tvaurax de conditionnement.	
Cariste :	II
Employé de mangaagsie dnot l'activité est le déplacement des crhages au meyon de tuos cirhaots automoteurs/ geebrus portés, dnot il arssue l'entretien courant. Il diot posséder les hbotlatiinaiis définies par la réglementation en vigueur.	
Préparateur :	II
Prépare les cadeonmms citnels de pruiotds identifiés, contrôle et egnirterse les quantités à livrer. Pictrapie à la manutention, au reaengmnt ou à l'emballage des produits.	
Emballer-empaqueteur :	II
Effectue les tvaruax d'emballage spécialisé nécessités par centrais meods de liaivrosn ou d'expédition.	
Chauffeur-livreur :	II
Effectue des liovrainss en paafrit état sanuivt la tournée fixée. Asurse les contrôles nécessaires au bon fneoenntocimt de son véhicule. Puet être employé au magasin ou peapictrir au ceamegrhnt de son véhicule.	
Cariste qualifié :	III
Employé de magnaiaase qui maîtrise les procédures et penrd des iivtnieats puor s'adapter aux situations. Son activité prnaciplie est le déplacement des cgraehs au meyon de tuos cortahis automoteurs/ grereubs portés, dnot il aussre l'entretien courant. Il diot posséder les hnatoibilaitis définies par la réglementation en vigueur.	
Préparateur-vendeur :	III
Préparateur appelé à être en coctant dceirt avec la clientèle puor des opérations de vntee courante.	
Réceptionnaire-vérificateur :	III
Employé de misaagagne atpe à vérifier et à eriernsegtr la conformité qlviaittuae et qvtiinuttae des lvniorsias reçues ou des expéditions préparées.	
Assistant-approvisionnement :	III
Recueille de façon aotautuiqme les quantités à cmenmdaor à prtair des données qui lui snot ferounis et émet les camdnmoes correspondantes. Ppciraite au suivi, à la renacle et au contrôle des cnammoeds en cours.	
Chauffeur-livreur qualifié :	III
Chauffeur-livreur aaynt la responsabilité du cgmrehnaet de son véhicule et de l'organisation de sa tournée, svuniat la périodicité prévue.	

Assistant à la gostien des skocts :	IV
Détermine les quantités à cnaoemmdr à priatr des données dnot il dispose. Eemt les cedoamnms correspondantes. Priitcape au suivi, à la rclneae et au contrôle des codmnames en cours. Asssite le genonitsriae des stckos dnas l'optimisation de la gtsieon des stocks.	
Chauffeur-livreur aevc aicotn ccmrlmeaioe :	IV
Chauffeur-livreur qualifié cblpaae de dnenor à la clientèle les iioftmonnras supteclsbiels de l'inciter à psaser ou à roveneluer des cmoaemdns et de rleiiceulr auprès d'elle les éléments ponuvat ieuflnr sur l'action ccieaolmrme de l'entreprise.	
Gestionnaire de skotcs :	V
Assure la gosietn équilibrée de la gamme d'articles qui lui est confiée. Détermine, suos la responsabilité de son supérieur hiérarchique, les quantités à tnier en stcok puor cneiloicr la sicoitasaftn des bisneos de la clientèle avec les ocjeibtfis de rotoaitn de la société et les ctnrtanioes du fournisseur. En loisian avec les sviceres administratifs, siut les cammdeos en crous et les rncale si nécessaire.	
Magasinier ppiaincrl :	V
Magasinier qui osragnie et coordonne, en sus de son ppore travail, cluei de preuilsus employés sur lsueqels il ecrxee une autorité de compétence (équipe de 5 posrennes au plus).	

Filière crocławamme

Tous les ptoess pveeunt être confiés à des hmmeos ou à des femmes.

Emploi et définition	Niveau
Personnel d'accueil : Procède à l'accueil des personnes, à la réception des aeppls téléphoniques. Puet assureur le scviree du fax, des ceiorruls ou aterus tavraux attniismrfidas courants.	III
Employé cociermmal : Employé chargé, sur instructions, de la réalisation d'opération commerciales, de l'élaboration et de la tenue des dossiers, ainsi que de la cordonnsepae caotunre s'y rapportant.	III
Employé mnaikretg : Employé chargé, sur instruction, de la réalisation de suopprts ou opérations de poitmoorn des ventes.	III
Preneur d'ordres, atssianst de vnete : Dans le cdare de cignseons précises, reçoit et eeritsrnge les cmaemdns des cntlies et les ironfme des codinnoits de vtene ; il possède une cianannsscoe élémentaire des gmames de pourdtis ptnetemrat cttee action.	III
Assistant crimameocl : Assure le secrétariat commercial, piatcprie à l'élaboration et au sviui des données utilisées par son service, est en reitlaon avec les iecuttntrolrues de celui-ci, est cabalpe d'assurer ses ftncions creatunos en l'absence des careds du service.	IV
Vendeur : Dans le crdae des cntonoidis cerimclomeas fixées par la direction, rillcueeee et sciutse les cnmoedmas de la clientèle qu'il est chargé d'entretenir ; possède une ccnasiasnone sfaunfstie des geamms de pduortis et des échanges avec la clientèle puor ecetfuefr des vtnees de complément, de sibuttiotsn ou de promotion.	IV

Acheteur : Dans le cadre des activités définies par la hiérarchie générale de l'entreprise, négocie les achats de produits et services, et assure les commandes d'approvisionnement qui relèvent de sa fonction.	IV
Vendeur qualifié : Dans le cadre des objectifs fixés par la hiérarchie ou sa hiérarchie, est habilité à négocier avec la clientèle qu'il est chargé de développer ; à cette fin, possède une bonne connaissance des produits et techniques y afférents et maîtrise les techniques de négociation.	V
Acheteur qualifié : Est habilité à recruter les fournisseurs, peut intervenir dans les négociations tarifaires. Il respecte dans sa mission les orientations définies par la hiérarchie générale de l'entreprise.	V
Vendeur hautement qualifié : En fonction d'objectifs généraux donnés par la direction et son appréciation des évolutions du marché, gère et développe une clientèle. Il possède une connaissance technique confirmée des produits et services dont il assure la promotion.	VI
Acheteur hautement qualifié : maîtrise la fonction des achats de l'entreprise et met en œuvre la politique générale d'achat de l'entreprise.	VI

Filière technique neulolve

La création de cette filière technique s'inscrit dans le cadre des « Piliers généraux » et de la « direction du système » de la direction du 5 mai 1992.

Cette filière couvre les salariés chargés d'interventions techniques concernant, selon le cas : l'entretien des locaux et installations, les réparations de scierie après-vente, les contrôles techniques ou l'adaptation des produits, la réalisation de plans et plans associés, les prestations de services.

Cette filière couvre différents emplois du domaine des interventions techniques, notamment : adieu dépanneur, dépanneur, contrôleur SAV, dessinateur, agent d'étude, adieu mécanicien, mécanicien, électricien, chauffagiste, diéséliste, électronicien...

Le niveau d'emploi est déterminé par le niveau de savoir-faire

technique.
Tous les postes peuvent être confiés à des hommes ou à des femmes.

Emploi et définition	Niveau
Aide technique : Effectue des travaux élémentaires au minimum sous le contrôle direct d'un agent technique.	II
Agent technique : Exécute des travaux selon des instructions précises et complètes indiquant les actions à accomplir, les méthodes à utiliser et les moyens disponibles.	III
Agent technique qualifié : Exerce, avec l'autonomie nécessaire, des travaux qualifiés dont certains peuvent être délicats et complexes. Peut être en relation avec la clientèle.	IV
Technicien qualifié : Maîtrise l'ensemble des opérations techniques, délicates et complexes, du diagnostic à l'intervention. Réalise les études et établit les devis. Assure la relation avec la clientèle et les secrétaires administratifs et mécaniciens de l'entreprise.	V
Technicien hautement qualifié : Met en œuvre des méthodes, procédures et moyens de haute technicité pouvant être à la fois techniques, logistiques, commerciales et/ou administratives en vue de l'objectif à atteindre. Cette responsabilité peut aller jusqu'à la coordination d'activités diversifiées et comprendre une fonction d'encadrement. Il assure la relation clientèle, du devis à la facturation. Il prend soin de son activité. Il peut être responsable de service ou d'atelier.	VI

En vigueur étendu en date du 14 déc. 2010

Annexe B « nolvole »

Classement des emplois repères

Vision synoptique. ? Classement des emplois repères

Niv.	Logistique	Commercial	Administratif	Technique
I	Employé de magasinage		Agent de propreté	
	Employé de conditionnement		Gardien	
II	Cariste		Employé de bureau	Aide technique
	Préparateur			
	Emballleur-empaqueteur			
	Chauffeur-livreur			
III	Préparateur vendeur	Personnel d'accueil	Employé administratif	Agent technique
	Réceptionnaire-vérificateur	Employé commercial	Agent de comptabilité	
	Assistant approvisionneur	Employé marketing		
	Chauffeur-livreur qualifié	Preneur d'ordres, assistant de vente		
	Cariste qualifié			
IV	Assistant à la gestion des stocks	Assistant commercial	Assistant administratif	Agent technique qualifié
	Chauffeur-livreur avec activité commerciale	Vendeur	Agent de comptabilité qualifié	
		Acheteur	Agent d'exploitation informatique	
V	Gestionnaire de stocks	Vendeur qualifié	Assistant administratif qualifié	Technicien qualifié
	Magasinier principal	Acheteur qualifié	Comptable Informaticien qualifié	

VI		Vendeur hautement qualifié	Assistant de direction	Technicien hautement qualifié
		Acheteur hautement qualifié	Informaticien hautement qualifié	

Avenant n 2 du 21 décembre 2010 à l'accord du 14 décembre 1994 relatif à la création d'un OPCA

Signataires	
Patrons signataires	CGI.
Syndicats signataires	FS CDFT ; CSFV CTFC ; FNECS CFE-CGC ; CFE-CGC ailrgoce ; FEC CGT-FO ; FGTA FO ; FG FO ; CGT Cecomme ; FNCFB CDFT ; CFE-CGC BTP.

Article 1er - Objet de l'avenant

En vigueur non étendu en date du 21 déc. 2010

Le présent avenant a pour objet de réviser les articles 2, 3, 8 et 9 de l'accord du 14 décembre 1994, tel qu'amendé par l'avenant du 6 février 1995 dans le but de donner un nouvel agrément pour l'organisation selon les dispositions prévues par la loi du 24 novembre 2009 et de ses décrets.

A compter de l'entrée en vigueur du présent avenant, les articles 2, 3, 8 et 9 de l'accord du 14 décembre 1994, tels qu'amendés par l'avenant du 6 février 1995, sont remplacés par les dispositions figurant à l'article 2 ci-dessous.

Les autres dispositions de l'accord du 14 décembre 1994, telles qu'amendées par l'avenant du 6 février 1995, sont inchangées et demeurent en vigueur.

Article 2 - Articles révisés

En vigueur non étendu en date du 21 déc. 2010

Le présent avenant annule et remplace les articles 2, 3, 8 et 9 de l'accord du 14 décembre 1994, tels qu'amendés par l'avenant du 6 février 1995, dans les conditions suivantes.

« Article 2 (nouveau)
Objet

Intergros a pour objet la réalisation des missions suivantes :

contribuer au développement de la formation professionnelle continue dans les entreprises et de leurs salariés ;

mettre en œuvre une politique de développement de la formation professionnelle continue et de la formation professionnelle continue des salariés ainsi qu'à la sécurisation des parcours professionnels, au bénéfice des salariés, des jeunes et des demandeurs d'emploi ;

organiser et développer tous les moyens de formation professionnelle continue des salariés des entreprises et de leurs salariés ;

déterminer les mesures et les actions de formation professionnelle continue qui répondent aux besoins des salariés des entreprises et de leurs salariés ;

mettre en œuvre les moyens d'atteindre les objectifs définis par les partenaires sociaux au sein des différents comités paritaires compétents des branches d'activité ;

contribuer à la réalisation d'interventions répondant aux besoins des entreprises et de leurs salariés intéressés par la formation professionnelle, la professionnalisation, l'apprentissage, le tutorat, l'acquisition des savoirs fondamentaux, l'égalité de territoires et de territoires à la profession des métiers ;

requalifier et développer les compétences des salariés au regard de la formation professionnelle continue et aux moyens qui lui sont attachés, selon les besoins des entreprises et les intérêts des entreprises et des salariés ;

établir, dans le cadre de sa compétence, les relations avec les établissements de formation et d'enseignement dans le domaine de la formation professionnelle, tant au niveau régional, national, qu'europpéen ou international ;

identifier et soutenir les branches, les entreprises et leurs salariés. Appuyer les entreprises, en particulier les très petites, petites et moyennes entreprises, dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle et exercer en conséquence une activité de conseil, d'études et de recherches pédagogiques susceptibles de leur permettre d'élaborer leur plan de formation ;

participer à l'identification des compétences et des qualifications au sein de l'entreprise et à la définition des besoins de formation au regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de gestion prévisionnelle des emplois et compétences ;

favoriser les actions de formation professionnelle consacrées aux très petites, petites et moyennes entreprises, notamment l'aide à l'identification des compétences et à la qualification des salariés au sein de l'entreprise, l'aide à l'élaboration de budgets et au montage des dispositifs de financement, l'aide à l'élaboration de cahiers des charges pour la mise en œuvre d'actions de formation des salariés, l'aide à l'ingénierie d'actions de type GEPC ;

assurer une représentation au niveau tripartite représentative d'assurer des services de proximité notamment à destination des très petites, petites et moyennes entreprises ;

peuover et gérer en conséquence l'ensemble des ressources financières des entreprises destinées à cet usage ;

relever toute responsabilité que peut avoir sa structure et son objet en matière de services de formation ;

prendre en compte et définir les priorités ;

les dépenses des entreprises relatives aux actions de formation professionnelle, aux périodes de poliarisation et au regard de la formation ;

les dépenses des entreprises relatives aux actions de formation professionnelle ;

les dépenses liées aux rôles et missions des entreprises de formation professionnelle ;

les actions liées à la VAE, au bilan de compétences, au tutorat, aux certifications de formation professionnelle, et, plus généralement, prendre en compte toutes les dépenses des entreprises de formation professionnelle en matière de législation en vigueur ;

mobiliser, si nécessaire, des moyens complémentaires notamment les fonds paritaires de sécurisation des parcours professionnels, de l'Etat, du fond social européen, des régions et de Pôle emploi, favorisant la réalisation des missions mentionnées ci-dessus ;

vieilles à ce que l'ensemble des buts et moyens définis sous sa responsabilité soit conforme aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 3 (nouveau)
Forme juridique et gestion

La gestion de l'OPCA du commerce de gros et du commerce intermédiaire est confiée à une association dénommée Intergros, dont les statuts sont joints en annexe du présent accord.

Cet organisme, doté de la personnalité morale, est constitué sous la forme d'une association régie par la loi du 1er juillet 1901. Il est administré par un conseil d'administration composé d'un nombre égal de représentants des entreprises et des salariés.

Chaque confédération syndicale de salariés constitue une représentation au niveau national, membre actif d'Intergros, composée de représentants qui constituent le collège salariés. Ces représentants du collège salariés sont désignés par les organisations syndicales de salariés s'agissant du présent avenant.

L'organisation professionnelle représentative du présent accord désigne un représentant égal de représentants qui constituent le collège employeurs.

Article 8 (nouveau) Ressources d'Intergros

Les ressources d'Intergros sont constituées par :

? les versements des employeurs au titre de la participation au développement de la formation professionnelle continue ;
? les contributions au titre du plan de formation des employeurs occupant moins de dix salariés ;
? les contributions au titre du plan de formation des employeurs occupant de dix à moins de cinquante salariés ;
? les contributions au titre du plan de formation des employeurs occupant cinquante salariés et plus ;
? les contributions au titre de la professionnalisation ;
? les contributions financières du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) au titre de la péréquation et/ou au titre du financement d'actions de formation ;
? les contributions financières de l'Etat, des régions ou des collectivités locales ;
? les produits financiers de placement ;
? les emprunts ;
? les dons et legs ;
et d'une façon générale toutes ressources entrant dans le cadre juridique régissant les relations professionnelles agréées.

Article 9 (nouveau) Sections professionnelles paritaires

Sans préjudice des sections financières créées par référence aux obligations légales de gestion des catégories définies par l'accord de l'Etat, sont réservées des sections prévues à l'article R. 6332-16 du code du travail relatives notamment aux bénéficiaires des emplois occupant moins de 50 salariés au titre du plan de formation, des sections professionnelles paritaires sont, en tant que de besoin, constituées par le conseil d'administration d'Intergros. Le champ d'intervention des sections professionnelles paritaires est national.
Le conseil d'administration d'Intergros arrête les règlements intérieurs des sections de gestion des sections professionnelles paritaires d'Intergros. Il détermine les compétences, le champ d'intervention et plus généralement les règles de fonctionnement des sections professionnelles paritaires. Il assure le contrôle et valide sous sa responsabilité les décisions des sections professionnelles paritaires. »

Article 3 - Durée de l'avenant En vigueur non étendu en date du 21 déc. 2010

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Adhésion par lettre du 6 janvier 2011 de la CFE-CGC BTP À l'accord du 14 décembre 1994 relatif à l'OPCA

En vigueur en date du 6 janv. 2011

Paris, le 6 janvier 2011.

Le syndicat national des cadres, techniciens, agents de maîtrise et assimilés des entreprises du bâtiment, des travaux publics et des activités annexes et connexes se constituant par la SICMA, 15, rue de Londres, 75009 Paris, à la direction des relations du

Adhésion par lettre du 6 janvier 2011 de la CFE-CGC BTP à l'avenant n 1 du 9 mars 2006 à l'accord du 14 décembre 1994 relatif à l'OPCA

En vigueur non étendu en date du 6 janv. 2011

Article 4 - Révision En vigueur non étendu en date du 21 déc. 2010

Le présent avenant, de même que l'accord du 14 décembre 1994, tel qu'amendé par l'avenant du 6 février 1995, peuvent être révisés selon les dispositions prévues aux articles L. 2222-5 et L. 2261-7 du code du travail.
Toute partie saignante stuoaihat le réviser devra en informer les autres parties par lettre recommandée avec avis de réception et une réunion devra se tenir dans un délai de 3 mois à compter de la date de réception de cette lettre.
La révision pourra intervenir à tout moment. Elle perdra la forme d'un avenant.
Les parties saignantes conviendront en outre de se réunir en cas de modifications législatives ou réglementaires ayant une incidence directe ou indirecte sur les dispositions concernées dans le présent avenant et de traiter à cet égard les modalités d'application.

Article 5 - Demande d'agrément En vigueur non étendu en date du 21 déc. 2010

Les parties saignantes échangeront sans délai auprès de l'autorité administrative compétente les démarches nécessaires à l'obtention de l'agrément de l'OPCA Intergros.

Article 6 - Publicité En vigueur non étendu en date du 21 déc. 2010

Le présent avenant fera l'objet des formalités d'affichage et de dépôt prévues par la loi.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 21 déc. 2010

Par accord du 14 décembre 1994, l'organisme professionnel agréé (OPCA) Intergros a été constitué par la CGI et les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national. Cet accord a fait l'objet d'un peiemrr aevannt en date du 6 février 1995.
Conformément à l'article 43 de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 « relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie », codifié à l'article L. 6332-1 du code du travail, les parties ont engagé des négociations en vue de conclure un avenant à l'accord précité afin de conclure un nouveau accord ministériel.
Après accord unanime des organisations saignantes ou adhérentes à l'accord du 14 décembre 1994 visé ci-dessus, les parties se sont réunies afin de procéder à la révision dudit accord, et ce, afin de le mettre en conformité avec les nouvelles dispositions législatives issues de la loi du 24 novembre 2009.

travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.
Monsieur le directeur,
Nous vous informons de l'adhésion de notre organisation syndicale CFE-CGC BTP, section professionnelle SICMA, aux accords susmentionnés :
? accord ci-dessus d'Intergros, du 14 décembre 1994 ;
? avenant n° 1 du 9 mars 2006 à l'accord du 14 décembre 1994.
Nous notifions parallèlement votre adhésion aux parties saignantes et aux organisations saignantes ayant adhéré à ces accords.
Nous vous prions d'agréer, Monsieur le directeur, l'expression de nos salutations distinguées.

Le président.

Paris, le 6 janvier 2011.

Le syndicat national des cadres, techniciens, agents de maîtrise et assimilés des entreprises du bâtiment, des travaux publics et des activités annexes et connexes, se constituant par la SICMA, 15, rue de Londres, 75009 Paris à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.
Monsieur le directeur,

Nous vous informons de l'adhésion de notre organisation syndicale CFE-CGC-BTP, site officiel SICMA, aux articles suivants :

? article 1 du 9 mars 2006 à l'accord du 14 décembre 1994 ;

? article 1 du 9 mars 2006 à l'accord du 14 décembre 1994.

Nous nous joignons parallèlement à votre adhésion aux textes

signés et aux conditions auxquelles adhère à ces accords. Nous vous prions d'agréer, Monsieur le directeur, l'expression de nos salutations distinguées.

Le président.

Avenant n° 1 du 23 février 2012 modifiant la convention

Signataires	
Patrons signataires	L'UCAPLAST ; La VCI ; La FDEA ; La FEENTEC ; L'UNCGFL ; La FGME ; Le SRNPS ; La FCNLPA ; Le SGIYNEDL ; La FND ; La FCNPFV ; L'UPCP ; La FSOECNPA ; La CGI ; La NSVAA ; Le SCDNP ; La FNAS,
Syndicats signataires	La FTGA FO ; La CTFC CFSV ; La CFE-CGC agricole,

Article 1er - Objet de l'avenant

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2012

Le présent avenant a pour objet d'améliorer la lisibilité et l'utilisation de la nomenclature des codes de gors n° 3044 en ce qui concerne le texte annexé à votre convention en intégrant les changements apportés par les articles de loi et les modifications législatives intervenues au fil du temps (code du travail recodifié, etc.).

Les dispositions de la convention collective nationale des métiers de gors n° 3044 s'appliquent in fine aux hommes et aux femmes.

Cet avenant révisé est l'objet de la convention collective listée dans l'article 2 du présent avenant.

Les dispositions de la convention collective nationale des métiers de gors restent inchangées et demeurent en vigueur.

Il est rappelé qu'en vertu de l'article L. 2253-3 du code du travail, en matière de salaires minima, de classifications, de garanties complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et de mutuelles des salariés de la fonction professionnelle, une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ne peut déroger à celles des conventions de branche ou adhérentes professionnelles ou interprofessionnelles.

Article 2 - Articles révisés

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2012

Les articles de la convention collective des métiers de gors n° 3044 sont modifiés comme suit :

Article 6 Adhésions ultérieures

Dans le premier paragraphe, les mots « l'article L. 132-2 du code du travail » sont remplacés par les mots « l'article L. 2261-3 du code du travail ».

Article 9 Extension

Les mots « l'article L. 133-8 du code du travail » sont remplacés par « aux articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail ».

Article 10 Formalités de dépôt et de publicité

Dans le premier paragraphe, les mots « à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris (section commerce) » sont remplacés par les mots « à la DCRCTEE Ile-de-France (unité territoriale de Paris) ».

Dans le 2e paragraphe, les mots « article L. 135-7 du code du travail » sont remplacés par les mots « article R. 2262-1 et suivants du code du travail ».

Article 13 Exercice du droit syndical

Dans le 2e paragraphe du d, les mots « l'article L. 412-11, 3e alinéa, du code du travail » sont remplacés par « l'article L. 2143-4 du code du travail ».

Dans le 4e paragraphe du d, les mots « l'article L. 412-12 du code du travail » sont remplacés par « l'article L. 2143-5 du code du travail ».

Dans le 6e paragraphe du d, les mots « l'article L. 412-20, alinéa 4, du code du travail » sont remplacés par « l'article L. 2143-16 du code du travail ».

Article 20 Modalités de vote

Dans le 2e paragraphe, les mots « l'article L. 423-14 du code du travail » sont remplacés par « l'article L. 2314-24 du code du travail ».

Article 26 Composition du comité

Les mots « l'article L. 433-10 du code du travail » sont remplacés par « l'article L. 2324-22 du code du travail ».

Article 30 Commissions

Les mots « l'article L. 434-7 du code du travail » sont remplacés par « aux articles L. 2325-22, L. 2325-26 et L. 2325-34 du code du travail ».

Article 33 Embauchage. ? Période d'essai

Le point 1 « Les employeurs font connaître leurs besoins de personnel aux services de la main-d'œuvre. Ils se réservent de recourir à toute époque à l'embauchage direct » est supprimé.

Le point 3 « Il est recommandé aux employeurs de donner, à l'embauchage, la préférence aux candidats qui ne sont pas bénéficiaires d'une aide » est supprimé.

Les points 2 à 10 sont renumérotés en conséquence.

Dans le point 3 nouveau, les mots « à celui établi sur la base de 39 heures hebdomadaires (ou 169 heures par mois) » sont remplacés par « à la durée légale de 151,67 heures par mois ou 35 heures hebdomadaires ».

Dans le point 4 nouveau, 1er paragraphe, les mots :

? « 1 mois pour les employés et ouvriers » sont remplacés par « 2 mois pour les employés et ouvriers » ;
? « 2 mois pour techniciens, les agents de maîtrise et assimilés » sont remplacés par « 3 mois pour techniciens, les agents de maîtrise » ;
? « 3 mois pour les ingénieurs et cadres » sont remplacés par « 4 mois pour les ingénieurs et cadres ».
Dans le 2^e paragraphe du point 4 nouveau, les mots « préavis ni » sont supprimés.
Un paragraphe 3 est ajouté au point 4 nouveau comme suit :
« Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par l'employeur, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

? 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
? 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
? 2 semaines après 1 mois de présence ;
? 1 mois après 3 mois de présence.
La période d'essai ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.
Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci reçoit un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours. »
Le point 8 « Une période d'essai différente, non renouvelable, peut être décidée également d'un commun accord pour un atout mieux adapté aux atouts du candidat.
Au cours de cette période d'essai, les parties se préviendront au minimum 1 semaine à l'avance pour les ouvriers et employés, 15 jours pour les agents de maîtrise, techniciens et assimilés, 1 mois pour les cadres », est supprimé.
Le point 10 « A la fin de celle-ci, chaque salarié recevra notification de sa fonction, de son classement hiérarchique et de son salaire » est supprimé.

Article 34 Modification du contrat de travail

Dans le 1^{er} paragraphe, les mots « de 8 jours et qui commencent à courir à compter de la date à laquelle le salarié est informé de la décision » sont remplacés par :
« ? de 15 jours dans le cas d'un motif non économique ;
? de 1 mois dans le cas d'un motif économique ;
Ces délais commencent à courir à compter de la réception de la notification écrite. »
Dans le 3^e paragraphe, les mots « une classification supérieure, le libellé du contrat de travail de l'intéressé » sont remplacés par « de classification, sa fonction par un avenant au contrat de travail du salarié est obligatoire ».

Article 35 Rupture du contrat de travail. ? Préavis

Dans les points 4 et 5, les mots « délai-congé » sont remplacés par « préavis ».

Article 37 Indemnités de licenciement

Le 1^{er} paragraphe est supprimé et remplacé par :
« Tout salarié congédié, sauf faute grave ou lourde, reçoit à partir de 1 an de présence une indemnité calculée comme suit :

? pour moins de 10 ans d'ancienneté : 1/5 de mois par année d'ancienneté ;
? à partir de 10 ans d'ancienneté : 1/5 de mois par année d'ancienneté plus 2/15 pour les années au-delà de 10 ans. »

Article 38
Ralentissement de l'activité d'une entreprise entraînant une diminution des heures de travail ou des licenciements et modulations de la structure de l'entreprise

Dans le 1^{er} paragraphe, les mots « la loi du 3 janvier 1975 sur le licenciement économique et les articles L. 1233-1 et suivants du code du travail » sont remplacés par « les articles L. 1233-1 et suivants du code du travail ».
Dans le 2^e paragraphe, le mot « plein » est remplacé par « plein de services de la main-d'œuvre ».
Dans le 3^e paragraphe, les mots « les services de la main-d'œuvre » sont remplacés par « Pôle emploi ».
Dans le 5^e paragraphe, les mots « de 15 jours » sont remplacés par « de 1 mois ».
Dans le 10^e paragraphe, les mots « les services de la main-d'œuvre » sont remplacés par « Pôle emploi ».

Article 39 Certificat de travail

Il est ajouté un 5^e point comme suit :
« ? les droits acquis au titre du droit individuel à la formation ainsi que l'organisme auquel est confiée la gestion des droits de la somme prévue au 2^o de l'article L. 6323-18 du code du travail. »

Article 40

« Appliquer les drapeaux. ? Périodes multiples » est remplacé par « Outils de travail multiples ».
Le point 1 est supprimé.

Article 41 Départ et mise à la retraite

Le point 1 est supprimé et remplacé comme suit :
« 1. Le départ ou la mise à la retraite s'effectue dans les conditions prévues par la loi.
Toutefois, en cas de mise à la retraite, le préavis est de 3 mois à compter de la notification de celle-ci. »
Le c est remplacé par un 3 : « Si la mise à la retraite est du fait de l'employeur, l'allocation ne peut être inférieure à l'indemnité légale de licenciement. »

Article 43 Durée légale

L'article 43 est supprimé et remplacé par :
« La durée légale du travail effectif est réglée conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur (L. 3121-10 du code du travail) dans les différentes catégories de salariés. »

Article 44 Durée du travail

Le point 1 « 1. A compter du 1^{er} décembre 1983, la durée du travail est fixée à 39 heures » est supprimé et remplacé par le point 1. Durées du travail ».
Il est ajouté un point 1.1. nouveau : « Durée hebdomadaire », qui reprend les dispositions de l'article 1.4.2 de l'accord ATRT du 14 décembre 2001 et de l'article 1^{er} de l'avenant du 14 décembre 2001 à l'accord du 14 décembre 2001 sur l'ARTT, secteur alimentaire.
Il est ajouté un point 1.2 nouveau : « Répartition du temps de travail sur la semaine », qui reprend les dispositions de l'article 1.6 de l'accord ATRT du 14 décembre 2001 avec la modification suivante : « l'article L. 212-2, alinéa 3, du code du travail » est remplacé par « l'article L. 3122-47 du code du travail ».
Les dispositions du point 2 « Heures supplémentaires » sont supprimées.
Il est ajouté un point 2.1 nouveau : « Cotation d'heures supplémentaires », qui reprend les dispositions de l'article 1.7 de l'accord ATRT du 14 décembre 2001 modifié par l'accord du 13 avril 2006 portant avenant à l'accord de cotation du 5 mai 1992 et à l'accord ATRT du 14 décembre 2001 sur les salaires, le temps de travail et la gestion de l'ancienneté.
Il est ajouté un point 2.2 nouveau : « Recensement du personnel »

des heures supplémentaires par un repos équivalent », qui reprend les dispositions de l'article 1.8 de l'accord ATRT du 14 décembre 2001 avec la modification suivante : « l'article L. 212-5 du code du travail » est remplacé par : « l'article L. 3121-24 du code du travail ».

Dans le 1er paragraphe du point 3 « Mesures d'assouplissement », les mots « sous réserve de respecter les dispositions du paragraphe 6 » sont supprimés.

Il est ajouté au point 3 un paragraphe comme suit :

« Les dispositions du présent article ne reentrent pas en cause la validité et les effets des accords d'aménagement et de réduction du temps de travail conclus antérieurement à l'accord ATRT du 14 décembre 2001 dans les entreprises. Ces accords pourront déroger à ces dispositions, notamment en matière d'aménagement, de réduction du temps de travail et de rémunération. »

Les dispositions du point 3.1 « Modalités » sont remplacées par les dispositions de l'article 2.1 « Modalités du temps de travail » de l'accord ATRT du 14 décembre 2001 et par les dispositions de l'article 4 « Modalités du temps de travail » de l'avenant du 14 décembre 2001 à l'accord du 14 décembre 2001 sur l'ARTT, secteur alimentaire.

Dans le sous-titre « Définition » de l'accord ATRT du 14 décembre 2001, les mots « dans les conditions de l'article L. 212-8 du code du travail » sont remplacés par « dans les conditions définies dans le code du travail ».

Dans le sous-titre « Décompte et prise en compte des heures supplémentaires » de l'accord ATRT du 14 décembre 2001, les mots « à l'article L. 212-5 du code du travail » sont remplacés par « aux articles L. 3121-20, L. 3121-22 et L. 3121-23 ainsi qu'aux articles L. 3121-24 et L. 3121-25 du code du travail ».

Dans le sous-titre « Calcul des heures supplémentaires » de l'accord ATRT du 14 décembre 2001, les mots « à 120 heures » sont remplacés par « conformément à l'article 2.1 nouveau ».

Les dispositions du point 3.2 « Heures décalées. ? Travail par roulement » sont complétées par les dispositions de l'article 3 « Travail par cycle » de l'avenant du 14 décembre 2001 à l'accord du 14 décembre 2001 sur l'ARTT, secteur alimentaire.

Dans le paragraphe 3 de l'article 3 de l'avenant secteur alimentaire, les mots « à l'article L. 212-7-1 du code du travail » sont remplacés par « aux articles L. 3122-2, L. 3122-3 et L. 3122-5 du code du travail ».

Il est ajouté un point 3.3 nouveau : « Conditions de travail », qui reprend les dispositions de l'article 2.3 de l'accord ATRT du 14 décembre 2001, modifié par les dispositions de l'article 2 relatives à la « Controverse de fait au sein de l'entreprise » de l'accord du 13 avril 2006 portant avant à l'accord de travail du 5 mai 1992 et à l'accord ATRT du 14 décembre 2001 sur les salaires, le temps de travail et la ancienneté.

Dans le B de l'article relatif à la « Controverse de fait au sein de l'entreprise », les mots « Sans préjudice des dispositions en matière prévues par la loi du 19 janvier 2000 » sont supprimés.

Dans le 2^e tiret, les mots « 1 780 heures en 2002 plus 1 770 heures en 2003 plus » et « à partir de 2004 » sont supprimés.

Il est ajouté un point 3.4 nouveau : « Cumul d'épargne-temps », qui reprend les dispositions de l'article 3.1 de l'accord ATRT du 14 décembre 2001.

Dans le sous-titre « Objectif » de l'article 3.1 de l'accord ATRT du 14 décembre 2001, les mots « conformément aux dispositions de l'article L. 227-1 du code du travail » sont remplacés par les mots « dans les conditions du code du travail ».

Dans le sous-titre « Ajustement du cumul d'épargne-temps » de l'article 3.1 de l'accord ATRT du 14 décembre 2001, 3^e tiret, les mots « l'article L. 212-5 du code du travail » sont remplacés par « les articles L. 3121-24 et L. 3121-25 du code du travail ».

Dans le sous-titre « Ajustement du cumul d'épargne-temps » de l'article 3.1 de l'accord ATRT du 14 décembre 2001, 4^e tiret, les mots « dans le cadre de l'article L. 441-8 du code du travail » sont remplacés par « dans les conditions fixées par le code du travail ». Il est ajouté un point 3.5 nouveau : « Réduction du temps de travail sous forme de repos », qui reprend les dispositions de l'article 2.2 de l'accord ATRT du 14 décembre 2001.

Le titre du point 4 « Repos hiérarchique » est modifié comme suit : « Repos ». Les dispositions du point 4 sont supprimées.

Il est ajouté un point 4.1 nouveau : « Repos quotidien », qui reprend les dispositions de l'article 2 « Repos quotidien » de l'avenant du 14 décembre 2001 à l'accord du 14 décembre 2001 sur l'ARTT, secteur alimentaire.

Il est ajouté un point 4.2 nouveau : « Repos hiérarchique » comme suit :

« Dans le secteur non alimentaire, le repos hiérarchique est de 48 heures consécutives incluant le dimanche.

Toitoutefois et exceptionnellement, ce repos peut-être de 48 heures non consécutives incluant le dimanche, pour le personnel accueillant la clientèle (salles d'exposition, ventes à l'emporté ?) ou assurait le service de dépannage. Ce repos peut être également de 48 heures non consécutives incluant le dimanche à l'occasion des inventaires, dans la limite de deux par an.

Dans le secteur alimentaire, le repos hiérarchique est de 1 jour et demi, soit 36 heures consécutives, dimanche inclus, puis une demi-journée dans la semaine ou une journée entière tous les 2 semaines. »

Les dispositions du point 6 « Travail à temps partiel » sont supprimées et remplacées par les dispositions de l'article 2.5 « Horaires accordés aux salariés à temps partiel » de l'accord ATRT du 14 décembre 2001.

Dans le sous-titre « Horaires accordés aux salariés à temps partiel » de l'article 2.5 de l'accord ATRT du 14 décembre 2001, les mots « l'article L. 212-4-5 du code du travail » sont remplacés par « l'article L. 3123-8 du code du travail ».

Article 48 Absences pour maladie ou accident

Dans le 2^e paragraphe du 1, les mots : « Si l'intéressé n'a pas repris son travail dans ce délai, le contrat de travail sera rompu et le salarié recevra alors l'indemnité de licenciement dans les conditions fixées par la convention » sont remplacés par : « Dans le cas où l'intéressé n'a pas repris son travail dans ce délai et si les absences dépassant les délais ci-dessus entraînent des pertes pour l'entreprise, l'indemnité de l'intéressé, l'employeur aura, à l'expiration desdits délais, la faculté de procéder au licenciement du salarié ou accidenté et le salarié recevra alors l'indemnité de licenciement dans les conditions fixées par la convention. »

Le point 2 « Nécessité de reprendre le travail » est supprimé.

Article 51 Congés payés

Dans le 2^e paragraphe, les mots « de 1 mois » sont remplacés par « de 10 jours ».

Article 52 Congés en congés payés

Le 3^e tiret « Décès du conjoint ou d'un enfant : 3 jours » est remplacé par « Décès du conjoint, du partenaire, du concubin ou d'un enfant : 3 jours ».

Le 8^e tiret « Présélection militaire : 3 jours » est remplacé par « Préparation à la défense nationale : 1 jour ».

Un nouveau tiret est ajouté comme suit :

« ? naissance, apports d'un enfant : 3 jours. »

Article 53 Maladie

Dans le point 1, 3^e tiret, le mot « 11e » est remplacé par « 8e ».

Le 1^{er} paragraphe du point 2 :

« Le montant de l'indemnité est calculé comme suit :

? de 1 à 3 ans d'ancienneté :

? pendant 20 jours, 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait gagnée s'il avait continué à travailler ;

? pendant les 20 jours suivants, les deux tiers de cette même rémunération ;

? après 3 ans d'ancienneté :

? pendant 30 jours, 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait gagnée s'il avait continué à travailler ;

? pendant les 30 jours suivants, les deux tiers de cette même rémunération »,

est supprimé et remplacé par :

« Le montant de l'indemnité est calculé comme suit :

A partir de 1 an d'ancienneté :

? pandnet 30 jours, 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait gagnée s'il avait continué à travailler ;
? pendant les 30 jours suivants, les deux tiers de cette même rémunération. »
Dans le 2e paragraphe du point 2, les mots « 3 années » sont remplacés par « 1 année ».

Article 54 Maternité

Dans le point 1 « Période précédant le congé maternité », il est ajouté la phrase suivante :
« Les femmes enceintes ou forfait annuel en jours s'organiseront pour bénéficier d'une mesure équivalente dans le cadre de l'organisation de leur travail. »
Dans le 1er paragraphe du point 2, les mots « indemnité à 90 % par la sécurité sociale » sont supprimés.

Article 57 bis Formation des membres du CSHCT

Dans le 1er paragraphe, les mots « l'article L. 236-10 du code du travail » sont remplacés par « les articles L. 4523-10, L. 4614-14 et L. 4614-16 du code du travail ».

Article 58 Matériel de proctocotn

Dans le 1er paragraphe, les mots « pour assurer la sécurité des travailleurs » sont remplacés par « pour assurer, de manière collective, la sécurité des salariés ».

Article 59 Installations sanitaires

Dans le 1er paragraphe sont ajoutés après « veiarisets » les mots suivants : « (hommes/ femmes) ».

Article 63 Formation professionnelle

Dans le 1er paragraphe est ajouté « notamment » avant « assurée » et « par l'apprentissage ».

Classifications

(Accord du 5 mai 1992 modifié par l'accord du 14 décembre 2010)

Dans le point 3 du II « Description du système », il est ajouté un 4e tiret : « ? technique : entretien, installation, réparation, contrôle technique ».
Dans le point B « Garantie annuelle de rémunération (secteur alimentaire) », au 1er paragraphe du a, les mots : « (cf. nota) » sont supprimés.
Le dernier paragraphe du B « Nota. ? A titre transitoire, en raison des contraintes techniques et financières liées à la mise en place de la nouvelle classification, la modification aléatoire en 1993 sera de 1 % » est supprimé.
L'ensemble du tiret V « Mise en application » est supprimé.

Avenant I. ? Cerdas Article 3 Durée du travail

Les premier et deuxième alinéas de l'article 3 sont supprimés.

Article 4 Indemnité de licenciement

Le a de l'article 4 :

« a) Crade anayt de 2 à 5 ans de présence dans l'entreprise au moment du licenciement : 1/10 de mois par année de présence, le calcul étant effectué sur le salaire moyen des 3 dernières années », est supprimé et remplacé par :
« a) Crade anayt de 1 à 5 ans de présence dans l'entreprise au moment du licenciement : 2/10 de mois par année de présence ; ».

Le 2e paragraphe du b de l'article 4 :

« dans le cas où l'agent de maîtrise ou assimilé aura dépassé le délai de 12 mois, le calcul étant effectué sur la base du salaire mensuel moyen des 12 derniers mois », est supprimé et remplacé par :
« Le calcul est effectué sur la base du 12e de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que pro rata temporis. L'indemnité ne pourra dépasser un maximum de 12 mois. »

Avenant II. ? Atengs de maîtrise, techniciens et assimilés

Le titre de l'avenant II est modifié comme suit : « Atengs de maîtrise et techniciens ».

Secteur alimentaire Article 4 Indemnité de licenciement

L'article 4 de l'avenant II « stueecr aetmalnirie » est supprimé et remplacé par :

« Une indemnité de licenciement est accordée à l'agent de maîtrise ou au technicien ayant au moins 1 an d'ancienneté licencié dans les conditions ci-après : 2/10 de mois par année d'ancienneté puis 2/15 pour les années au-delà de 10 ans. Lorsque l'agent de maîtrise ou le technicien licencié pour motif économique est âgé de 55 ans révolus et compte au moins 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise, l'indemnité est la suivante :

? 2/10 de mois par année de présence dans la tranche de 9 ans à 10 ans ;
? 3/10 de mois par année de présence dans la tranche à partir de 10 ans, sans pouvoir dépasser un maximum de 6 mois, le calcul étant effectué sur la base du salaire mensuel moyen des 12 derniers mois, le tout majoré de 20 %.
Cette indemnité ne pourra jamais être inférieure à l'indemnité légale de licenciement. »

Article 5 Départ en retraite

Dans le 1er alinéa de l'article 5, les termes « ou assimilés » sont supprimés.

Le 4e paragraphe de l'article 5 : « Agent de maîtrise ayant 2 ans et plus de présence dans l'entreprise : 2/20 de mois par année de présence (en outre, l'agent de maîtrise ayant plus de 15 ans de présence dans l'entreprise aura 1/20 de mois supplémentaire pour la tranche après 10 ans), sans pouvoir dépasser un maximum de 6 mois » est supprimé et remplacé par :

« Agent de maîtrise ou technicien ayant 2 ans et plus de présence dans l'entreprise : 2/20 de mois par année de présence (en outre, l'agent de maîtrise ou le technicien ayant plus de 15 ans de présence dans l'entreprise aura 1/20 de mois supplémentaire pour la tranche après 10 ans), sans pouvoir dépasser un maximum de 6 mois. »

Dans le 5e alinéa de l'article 5, les termes « l'agent de maîtrise » sont remplacés par « du salarié ».

Article 6
Maladie

Dans le 1er paragraphe de l'article 6, les termes « ou assimilés » sont supprimés.
Dans le 1er paragraphe de l'article 6, le terme « 11e » est supprimé et remplacé par « 8e ».
Dans le dernier alinéa de l'article 6, les termes « 10 jours » sont supprimés et remplacés par « 7 jours ».

Secteur non agricole
Article 4
Indemnité de licenciement

L'article 4 de l'avenant II « secteur non agricole » est supprimé et remplacé par :
« Une indemnité de licenciement est accordée à l'agent de maîtrise ou au technicien ayant au moins 1 an d'ancienneté licencié dans les conditions ci-après : 2/10 de mois par année d'ancienneté plus 2/15 pour les années au-delà de 10 ans.
Lorsque l'agent de maîtrise ou le technicien licencié pour motif économique est âgé de 55 ans révolus et compte au moins 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise, l'indemnité est la suivante :

? 2/10 de mois par année de présence dans la tranches de à 9 ans inclus ;
? 3/10 de mois par année de présence dans la tranches à partir de 10 ans,
sans pouvoir dépasser un maximum de 6 mois, le calcul étant effectué sur la base du salaire mensuel moyen des 12 derniers mois, le tout majoré de 20 %.
Cette indemnité ne pourra jamais être inférieure à l'indemnité légale de licenciement. »

Article 5
Départ en retraite

Dans le premier alinéa de l'article 5, les termes « ou assimilés » sont supprimés.
Au 1er tiers de l'article 5, les termes « ou technicien » sont ajoutés après les termes « agent de maîtrise ».
Au 2e tiers de l'article 5, les termes « ou technicien » sont ajoutés après les termes « agent de maîtrise » dans la première et dans la deuxième phrase.
Dans le dernier alinéa de l'article 5, les termes « de l'agent de maîtrise » sont remplacés par « du salarié ».

Article 6
Maladie

Dans le 1er paragraphe de l'article 6, les termes « ou assimilés » sont supprimés.
Dans le 1er paragraphe de l'article 6, le terme « 11e » est supprimé et remplacé par « 8e ».
Dans le dernier alinéa de l'article 6, les termes « 10 jours » sont supprimés et remplacés par « 7 jours ».

Avenant III. ? Représentants

Dans le 1er paragraphe, les mots « 29 k et suivants du Livre Ier du code de travail » sont remplacés par les mots « L. 7311-1 et suivants du code de travail ».
Dans le 2e paragraphe, les mots « par la loi du 18 juillet 1937, modifiée par la loi du 7 mars 1957 (art. 29 k et suivants du Livre Ier du code de travail) » sont remplacés par les mots « les articles L. 7311-1 et suivants du code de travail ».

Avenant IV. ? Pénalités de retard et de venue
Article 2
Période d'essai

Dans le 1er paragraphe, les mots « de 1 mois » sont remplacés par les mots « de 2 mois ».
Le 2e paragraphe :
« Pendant le premier mois, les parties peuvent se séparer sans préavis ni indemnités. Pendant le second mois, les parties se préviendront au moins 5 jours à l'avance », est supprimé.
Dans le 3e paragraphe, les mots « de 1 mois » sont remplacés par les mots « de 2 mois ».
Il est ajouté un 4e paragraphe comme suit :
« Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par l'employeur, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

? 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
? 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
? 2 semaines après 1 mois de présence.
La période d'essai ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.
Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci reçoit un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours. »

Article 5
Responsabilité des vendeurs et de livraison

Dans le 1er paragraphe, il est ajouté le mot « responsabilité » après les mots « En cas de vol, les pertes ».
Dans le 2e paragraphe, les mots « sera considéré comme tps de travail et ne devra pas entraîner une perte de salaire pour le chauffeur. Cette disposition est applicable à toute personne appelée à conduire pour l'entreprise un véhicule de plus de 3,5 tonnes » sont supprimés et remplacés par « dans l'entreprise, l'agent supérieur hiérarchique ».

Avenant particulier. ? Produits surgelés, congelés et gâteaux
Article 6
Période d'essai

L'article 6 de l'avenant relatif aux « Produits surgelés, congelés et gâteaux » est supprimé et remplacé par :
« Conformément à l'article 33, alinéa 7, de la convention collective nationale de commerce de gros, il est convenu que la période d'essai du personnel est de :

? 2 mois pour les employés et ouvriers ;
? 3 mois pour les agents de maîtrise, techniciens ;
? 4 mois pour les cadres.
Les parties peuvent, d'un commun accord, décider de renouveler cette période pour une durée identique.
L'accord doit être constaté par écrit.
Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

? 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
? 48 heures entre 8 jours et un mois de présence ;
? 2 semaines après 1 mois de présence ;
? 1 mois après 3 mois de présence.
La période d'essai ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.
Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci reçoit un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours. »

Article 3 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 23 févr. 2012

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties concernées et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétaire des prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par le code de travail en vue de son extension.

Accord du 17 avril 2013 relatif à l'aménagement du temps de travail sur l'année

Signataires	
Patrons signataires	UCAPLAST ; VCI ; FEDA ; FEDIN ; SNGFGBT ; UNCGFL ; FGME ; SNPRS ; FNCPLA ; SYNDIGEL ; FND ; FNGFC ; UPCP ; FENSCOPA ; CGI ; NAVSA ; SNDPC ; FNAS.
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FS CFDT.

En vigueur non étendu en date du 17 avr. 2013

Le présent accord est conclu conformément aux dispositions de l'article L. 3122-2 du code du travail, tel qu'institué par la loi n° 2008-789 du 20 août 2008.

Il ne se substitue pas aux dispositions de l'accord de branche du 14 décembre 2001 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail, lequel demeure en vigueur.

L'objectif du présent accord est de permettre une amélioration du dispositif d'aménagement du temps de travail sur l'année, prévu par la loi du 20 août 2008, au sein de la branche des commerces de gros.

Article 1er - Exposé des motifs

En vigueur non étendu en date du 17 avr. 2013

L'activité des entreprises du secteur alimentaire, qui ansinpoevoinprt très fréquemment leurs clients, est soumise à différents facteurs de saisonnalité (climat, habitudes de consommation...).

Dans d'autres secteurs des commerces de gros, non alimentaires, l'activité est également dépendante de fluctuations d'activité et nécessite une adaptation saisonnière des effectifs aux évolutions du marché sur lequel eells évoluent.

Afin de prendre en compte ces variations d'activité, l'aménagement du temps de travail sur l'année, permet de tenir compte du rythme et de la charge de travail des entreprises, est une réelle nécessité.

Article 2 - Définition

En vigueur non étendu en date du 17 avr. 2013

Les entreprises nevalet de la convention collective des commerces de gros (3044) peuvent aménager le temps de travail de leurs salariés à temps plein sur une période de 12 mois consécutifs, dans les conditions de l'article L. 3122-2 du code du travail, afin que, par le jeu d'une compensation arithmétique, les heures de travail effectuées au-delà de la durée conventionnelle du travail de l'entreprise soient compensées par des heures effectuées en deçà de cette durée, pour autant que la durée n'excède pas, au cours de la période de 12 mois consécutifs, une moyenne de 35 heures de travail effectif par semaine et, en tout état de cause, un maximum de 1 600 heures.

Article 3 - Conditions de mise en œuvre et d'application

En vigueur non étendu en date du 17 avr. 2013

Les dispositions ci-après peuvent être appliquées en l'état, en l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement, après avis du comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut des délégués du personnel.

En l'absence de représentants du personnel, la mise en œuvre de l'aménagement du temps de travail sur l'année est subordonnée à l'information préalable des salariés concernés et de l'inspecteur du travail.

Article 4 - Période de référence

En vigueur non étendu en date du 17 avr. 2013

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 toute autre période définie après avis du comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut des délégués du personnel.

A titre transitoire, lors de la mise en place du dispositif d'aménagement du temps de travail prévu par le présent accord, la période de référence sera d'une durée équivalente au nombre de mois restant à courir avant l'échéance de la période de référence de 12 mois consécutifs telle que définie par le présent article.

Article 5 - Programmation indicative des variations d'horaire au cours de la période de référence

En vigueur non étendu en date du 17 avr. 2013

5.1. Programmation indicative des variations d'horaire

La programmation indicative des variations d'horaire, définissant les périodes de basse et haute activité prévues par l'entreprise, est portée à la connaissance des salariés, par voie d'affichage, 30 jours calendaires au plus tard avant l'entrée en vigueur de chaque période de référence.

En tout état de cause, un accord peut être conclu entre les parties saines que croit la période de référence visée à l'alinéa précédent et, pour chaque semaine, les heures de référence, l'horaire de travail et la répartition du travail.

La programmation indicative des variations d'horaire fait l'objet d'une consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel avant l'entrée en vigueur de chaque période de référence.

5.2. Aménagement des variations d'horaire

La durée effective hebdomadaire de travail peut atteindre 44 heures sans pouvoir dépasser 42 heures sur 12 semaines consécutives pour les secteurs non alimentaires.

Pour les secteurs alimentaires, la durée effective hebdomadaire de travail peut atteindre un maximum de 48 heures, dans la limite de 16 semaines par an, être programmées par périodes ne dépassant pas 2 semaines consécutives. Elle ne peut en tout état de cause excéder 44 heures sur 12 semaines consécutives.

Des périodes de basse activité peuvent être prévues des semaines non travaillées où l'horaire est ramené à heure. En revanche, lorsque la programmation indicative des variations d'horaire prévoit des semaines travaillées, celles-ci doivent prévoir une durée minimale hebdomadaire de 4 heures consécutives de travail par jour.

En période de haute activité, les variations d'horaire peuvent entraîner un dépassement de la durée légale hebdomadaire. Dans cette hypothèse, ces heures de dépassement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires et ne donnent lieu ni à un rajout pour heures supplémentaires, ni à un rajout compensateur, dès lors qu'elles sont compensées, sur la période de référence visée à l'article 4 du présent accord, par des périodes de basse activité.

A défaut d'une telle compensation par des périodes de basse activité ou en cas de dépassement des limites hebdomadaires fixées conformément à l'article 5.1 du présent accord, les heures de dépassement sont qualifiées d'heures supplémentaires selon les modalités fixées à l'article 6 du présent accord.

5.3. Délai de prévenance pour la programmation de la programmation indicative des variations d'horaire

En cours de période de référence, les salariés sont informés de la programmation indicative des variations d'horaire, sous

réserve du reecpst d'un délai de prévenance luer pertnatemt de prndree lrues dtossipiios en conséquence ; ce délai de prévenance est d'au mnios 7 jurus ouvrés.

La mtiidoficoan de la proatmgiaomrn de viraatnios d'horaire peut, par exception, ievnrntier dnas un délai de prévenance réduit à 48 heeurs en riosan de l'absence imprévue d'un salarié, d'un surcroît ou d'une bsisae itntaporme d'activité, d'une sotituain eoxlntelneipce nécessitant d'assurer la sécurité des benis et des personnes, d'un cas de frcoe majeure, de la frtoe réactivité qu'imposent la périssabilité des produits, de la fbiale capacité de scogkate des uareiiustlts de denrées alimentaires, du rôle prédominant de facuetrs stfbuecjis dnas les coihx de prudotis et des comportements, de l'impact direct des ciondinots cimtilaequs sur l'offre et la ddnamee et de la forte substituabilité des produits.

En cas de miafitodicon d'horaire, dnas le cdare d'une saimnee précédemment fixée cmme non travaillée où l'horaire est ramené à heure, le délai de prévenance est porté à 15 jours.

En cas de modification, la nlovleue poroagamrmtin srea portée à la caanisnsoe des salariés par voie d'affichage dnas le délai de prévenance visé au présent article.

Article 6 - Limites pour le décompte des heures supplémentaires
En vigueur non étendu en date du 17 avr. 2013

Constituent des hueres supplémentaires les herues de triaavl acmclioeps au-delà de la ltiime légale alnuenle de 1 600 heures. Le seuil de déclenchement des heures supplémentaires s'apprécie au temre de la période de référence visée à l'article 4 du présent accord.

Article 7 - Rémunération
En vigueur non étendu en date du 17 avr. 2013

7.1. Lssgaie de la rémunération

La rémunération, versée cquahe mios aux salariés dnont lempes de taiarvl est annualisé, conformément aux dstopsoiins du présent chapitre, est lissée aifn de luer aeusrsr une rémunération régulière, indépendante de l'horaire réel effectué.

Si le tpeps de tiaiavl efteicff constaté est supérieur à la durée myenone de 35 hruées calculée sur la période efeemefncvitt accomplie, la régularisation de la rémunération tdnirea ctope des mtiaajorns attachées aux heeurs supplémentaires.

Si le tpeps de tiaravl efefctif constaté est inférieur, du fiat d'une mauvasie pmrmaogioatn iacvintdie de la prat de l'entreprise, à la durée mneyne de 35 hereus calculée sur la période efteicfnvet accomplie, la rémunération lissée srea maintenue. La rémunération visée au présent alcite cnorepsrod au salriae de bsaie versé au salarié mensuellement. Les éléments vrelabais de rémunération sornet versés sleon luer prrope périodicité.

7.2. Inicndcee des aceesnbs des salariés

En cas de période non travaillée, mias donnat leiu à iimeotndansin par l'employeur, cette iodnneasimtin est calculée sur la bsaie de la rémunération lissée. La même règle est appliquée puor le caclul de l'indemnité de lmeeciinceent et puor le cacull de l'indemnité de départ en rretaitte et congés payés suos réserve de la règle du dixième. La période d'absence indemnisée srea psrie en ctpmoe puor le cclaul et la détermination des éventuelles hruées supplémentaires en fin de période de référence.

Les aencesbs non rémunérées dnont leiu à une réduction de rémunération, leuqalle s'apprécie par rpporat au nombre d'heures de taravil prévues au tirtte de la pmoiamoatgrrn inaitvidce des vaonatriis d'horaire, au curos de la période d'absence. Lorsqu'elles snot comptabilisables, les rueeents puor aenscbe s'effectuent par journée ou demi-journée. Les runteees sonret effectuées dnas la lmtiie des smeoms

Accord du 17 avril 2013 relatif à l'insertion et au maintien dans

sabslssiaies ou csieblsbs fixées par l'article R. 3252-2 du cdoe du travail.

7.3. Ebahmcue ou départ en corus de période de référence

Lorsqu'un salarié, du fiat de la rutrpue de son ctaornt de travail, n'a pas travaillé au curos de la totalité de la période de référence visée à l'article 4 du présent aroccd et que le temps de taiarvl efffecif constaté est inférieur à la durée mynneoe de 35 heues calculée sur la période efieeenfmcvtt accomplie, une cstmeoopanin itneidrnvea sur les saearils dus lros de la dernière échéance de paie. A trite d'exception, si ce départ est à l'initiative de l'employeur et en l'absence de fatue gvare ou lordue du salarié, la rémunération lissée du salarié est maintenue.

Lorsqu'un salarié, du fiat de son embauche, n'a pas travaillé au cours de la totalité de la période de référence visée à l'article 4 du présent arcood et que le temps de taravil etfcefif constaté est inférieur à la durée mnnoyee de 35 hueees calculée sur la période eefcemivnteft accomplie, une cpimtssoeaonn inirdtenerva sur la piaie du pemirer mios snvuiat l'échéance de la période de référence.

Le mécanisme de ceaoimtosnprn visé au présent atilrce srea effectué dnas la lmiite des sommes sislisasesabs ou ceelbsiss fixées par l'article R. 3252-2 du cdoe du travail.

Article 8 - Salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire
En vigueur non étendu en date du 17 avr. 2013

Les salariés treiautils d'un cnartot de tarvail à durée déterminée ou d'un corantt de tiaiarvl trmepaorie snot subpietslecs d'être intégrés dnas la pmoairgtmroan de vtiationas d'horaire définie sur l'année. Ils sneort simuos aux dsosipotinis ravteils au lgisase de luer rémunération, teils que prévues par le présent accord. Ainsi, ils bénéficieront des modalités de régularisation de luer rémunération, prévues à l'article 7 du présent accord, s'il appaait, au trmee de luer ctoarnt de traavil ou de luer mission, que le nbmore d'heures eneieitfcmvft amlcocieps est supérieur à la durée mnnoyee de 35 hruées calculée sur la période eitecevnfefmt accomplie.

Article 9 - Durée de l'accord
En vigueur non étendu en date du 17 avr. 2013

Le présent accord est ccnlou puor une durée indéterminée.

Article 10 - Révision
En vigueur non étendu en date du 17 avr. 2013

Le présent acrcod puet être révisé solen les dniitoposss prévues aux atrilecs L. 2222-5 et L. 2261-7 du cdoe du travail.

Toute ptriaie sagnitraie soahauntit le réviser dvrea en inmrfeor les aretus paitres par lrtete recommandée aevc aivs de réception et une réunion dvrea se tnier dnas un délai de 3 mios à cpotmer de la dtae de réception de ctete lettre.

La révision puora itvrinneer à tuot moment. Elle pdrrena la fmore d'un avenant.

Les pritaes sigianrates cnvennoeit en ortue de se réunir en cas de mfiionodtaxis législatives ou réglementaires aanyt une icndicene dcerite ou indrictee sur les disiotiosnps connteeus dnas le présent accord et de ntarue à rteetrm en cause ses modalités d'application.

Article 11 - Publicité
En vigueur non étendu en date du 17 avr. 2013

Le présent aorccd frea l'objet des formalités d'affichage et de dépôt prévues par la loi.

L'emploi des travailleurs handicapés

Signataires

Patrons signataires	L'UCAPLAST ; La VCI ; La FDEA ; La FEIDN ; Le SFNGBGT ; L'UNCGFL ; La FMGE ; Le SPRNS ; La FNPCLA ; Le SGNDEYIL ; La FND ; La FFNGC ; L'UPCP ; La FPNSEOCA ; Le CGI ; La NASVA ; Le SNCDP ; La FNAS,
Syndicats signataires	La FENCS CFE-CGC ; La FTGA FO ; La CFSV CTFC ; La FANA CGC ; La FS CFDT,

Accord du 26 juin 2014 relatif à la création de 3 CQP en management commercial

Signataires

Patrons signataires	L'UCAPLAST ; La VCI ; La FDEA ; La FIDEN ; Le SBFNGGT ; L'UNCGFL ; La FMGE ; Le PRS ; La FLNCPA ; Le SYNDEGIL ; La FND ; La FNGFP ; L'UPCP ; La FESCPOA ; La CGI ; La NAVSA ; Le SCNDP ; La FNAS,
Syndicats signataires	La FENCS CFE-CGC ; La FTGA FO ; La CFSV CTFC ; La FS CDFT ; La CFE-CGC agricole,

Article 1er - Contexte de la création des CQP du management commercial

En vigueur étendu en date du 29 oct. 2014

Conformément à l'article 46 de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle, les CQP des métiers de gros s'inscrivent au sein de l'amélioration du savoir-faire des compétences et du développement des savoir-faire de qualification et de capacités à occuper un emploi. Ils contribuent ainsi à la sécurisation des parcours et de l'évolution professionnels.

Ils constituent un élément majeur de la politique de qualification des entreprises de gros en faveur des salariés.

Les certifications de qualification sont créées dans le cadre du dialogue social et de la concertation des partenaires sociaux de gros, tels que

définis à l'article 1er de l'accord de branche du 18 mai 2010. Ils visent le premier niveau de management dans les métiers commerciaux et concernent des métiers correspondant le plus souvent à des parcours d'évolution interne au sein des entreprises de la branche.

Article 2 - Qualifications visées par les certificats de qualification professionnelle créés dans le domaine du management commercial

En vigueur étendu en date du 29 oct. 2014

La branche des métiers de gros crée trois certifications de qualification professionnelle (CQP) correspondant aux métiers suivants :

? CQP « Responsable d'unité commerciale » : les responsables d'unité commerciale assurent le suivi de la politique de l'entreprise auprès de leur équipe et veillent à la qualité du service offert aux clients. Ils/elles sont chargé(e)s d'appliquer les procédures en vigueur en matière de gestion commerciale, administrative et budgétaire d'un échelon de vente en commerce de gros (agence, carreau?) auquel peut être associé un espace artisanal des produits de services (atelier). En responsabilité directe de la performance de leur unité commerciale, ils/elles sont chargé(e)s d'effectuer des propositions quant à l'adaptation des activités commerciales à l'environnement local et d'assurer la mise en œuvre des différentes décisions de la politique de l'entreprise. Ils/elles représentent et véhiculent l'image de l'entreprise auprès de ses partenaires. L'équipe à manager se compose de commerciaux, de techniciens de la maintenance (magasiniers, livreurs?) et parfois de techniciens de la maintenance (mécaniciens, techniciens de maintenance?) ;

? CQP « Manager d'équipe sédentaire » : les managers d'équipe commerciale sédentaire assurent, coordonnent et supervisent l'activité commerciale d'une équipe de ventes et/ou télévendeurs. Ils/elles organisent l'activité de leur équipe au quotidien, contrôlent la mise en œuvre du plan d'appels ou du plan d'actions commerciales, mettent en œuvre et coordonnent leur équipe en lui procurant un soutien technique et méthodologique permanent. Ils/elles assurent le pilotage de l'activité et des performances de leur équipe ;

? CQP « Manager d'équipe itinérante » : les managers d'équipe itinérante déploient la politique commerciale de l'entreprise sur un territoire ou sur un marché en animant, coordonnant et supervisant l'activité commerciale d'une équipe de vendeurs itinérants. Au sein du territoire ou du marché qui leur est confié, ils/elles assurent le pilotage de l'activité et des performances commerciales et assurent l'entretien et le développement de la clientèle de l'entreprise en négociant et en consultant les ventes avec les clients en réalisant de leur équipe. Ils participent à leur équipe un soutien technique et méthodologique régulier. Ils/elles représentent et véhiculent l'image de l'entreprise sur leur territoire ou leur marché.

Article 3 - Objectifs, publics et modalités d'élaboration des certificats de qualification professionnelle dans le domaine du management commercial

En vigueur étendu en date du 29 oct. 2014

Les CQP dans le domaine du management commercial mis en place par la branche des commerces de gros répondent aux objectifs de l'article 3 de l'accord de branche du 18 mai 2010. Les modalités d'élaboration sont décrites dans ce même article. Les modalités d'élaboration sont décrites à l'article 4 de ce même accord de branche. Les référentiels de compétences des CQP créés dans le domaine du management commercial figurent en annexe au présent accord.

Article 4 - Modalités de validation des certificats de qualification professionnelle des commerces de gros dans le domaine du management commercial

En vigueur étendu en date du 29 oct. 2014

Le mode d'accès aux CQP des commerces de gros dans le domaine du management commercial permet une prise en compte des besoins et des acquis de chaque candidat ainsi qu'une prise en compte des acquis de l'expérience, conformément aux dispositions de l'article 5 de l'accord de branche du 18 mai 2010.

Parcours des candidats

Le parcours des candidats aux CQP du management commercial est le suivant :

- ? repérage des compétences maîtrisées et des compétences à développer, à partir du référentiel de compétences du CQP ;
 - ? cotroucins d'un parcours de développement des compétences individualisé, à partir du référentiel de compétences du CQP ;
 - ? formation et/ou développement des compétences en entreprise ;
 - ? évaluation des compétences en entreprise, en situation réelle notamment, à partir des critères et outils d'évaluation conçus par la commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle des commerces de gros (CPNEFP), cette évaluation étant réalisée par un évaluateur issu de l'entreprise et un évaluateur extérieur à l'entreprise ayant suivi une formation définie par la CFNEPP de la convention collective n° 3044 ;
 - ? validation des compétences par le jury paritaire final et délivrance de tout ou partie de la certification.
- Conformément à la loi du 17 janvier 2002, tout ou partie des CQP des commerces de gros peuvent être obtenus par la validation des acquis de l'expérience.
- Conformément à l'accord de branche du 18 mai 2010, chacune des étapes de ce processus est formalisée par un outil spécifique conçu par la CFNEPP et mis à la disposition des acteurs du CQP : candidat, employeur, tuteur, évaluateur, jury paritaire. L'utilisation de ces outils est obligatoire pour que le dossier du candidat soit examiné par le jury paritaire.

Organisation de l'évaluation en entreprise

L'évaluation en entreprise est réalisée par un évaluateur de l'entreprise et un évaluateur extérieur, définis conformément aux dispositions de l'article 5 de l'accord de branche du 18 mai 2010. Ces deux évaluateurs doivent impérativement avoir suivi une formation définie et dispensée par la branche sur les CQP (principes, méthode, outils ?) conformément à l'article 5 de l'accord de branche du 18 mai 2010. Pour assurer la neutralité des opérations d'évaluation, un évaluateur extérieur qui est indépendant doit dans le repérage des acquis, du livret d'évaluation en entreprise et du dossier de compétences du candidat.

Validation des CQP par le jury paritaire final

Les CQP du management commercial sont validés conformément aux dispositions de l'article 5 de l'accord de branche du 18 mai 2010. Le jury paritaire final dispose, s'il le souhaite, pour chaque candidat du livret de repérage des acquis, du livret d'évaluation en entreprise et du dossier de compétences du candidat.

Pour chaque unité de compétences, le jury paritaire considère la compétence validée si l'évaluation de l'évaluateur entreprise est positive et que l'évaluation de l'évaluateur extérieur est positive. Il considère la compétence non validée si l'évaluation de l'évaluateur entreprise est négative et que l'évaluation de

l'évaluateur extérieur est négative.

Si les avis de ces deux évaluateurs ne sont pas concordants, le jury paritaire final émet dans le cadre des pouvoirs du comité de branche et statue. Les décisions se prennent alors conformément à l'article 5 de l'accord du 10 juillet 1997, à l'avenant du 5 avril 2000 et à l'article 5 de l'accord de branche du 18 mai 2010.

Recours des candidats

Il s'effectue conformément aux dispositions de l'article 5 de l'accord de branche du 18 mai 2010.

Article 5 - Financement des parcours des candidats

En vigueur étendu en date du 29 oct. 2014

Les salariés des entreprises salariées dans une entreprise de commerce de gros sont pris en charge par l'OPCA de la branche, conformément aux décisions de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, dans le cadre :

- ? du contrat de professionnalisation ;
- ? de la période de professionnalisation ;
- ? du contrat de professionnel de formation ;
- ? du plan de formation.

Article 6 - Positionnement des certificats de qualification professionnelle du management commercial dans la convention collective nationale des commerces de gros

En vigueur étendu en date du 29 oct. 2014

Le positionnement des CQP du management commercial dans la convention collective nationale de l'industrie n° 3044 s'effectue comme suit :

- ? CQP « Manager d'équipe sédentaire » : niveau VI, échelon 2 ;
 - ? CQP « Manager d'équipe itinérante » : niveau VI, échelon 2 ;
 - ? CQP « Responsable d'unité commerciale » : par exception aux règles définies dans l'avenant I « Ceards » de la convention collective nationale de l'industrie n° 3044, les salariés ayant obtenu le CQP « Responsable d'unité commerciale », exerçant effectivement l'emploi, sont classés au niveau VII, échelon 1, avec les règles de progression d'échelon applicables à ce niveau.
- Une prime exceptionnelle d'un montant de 20 % du salaire minimum conventionnel mensuel correspondante au positionnement du CQP est versée au candidat par l'entreprise lors de l'obtention du CQP.
- Conformément aux dispositions de l'article 7 de l'accord de branche du 18 mai 2010, les bénéficiaires du niveau et de l'échelon de classification définis ci-dessus ainsi que de la prime exceptionnelle les salariés ayant obtenu le CQP et exerçant effectivement l'emploi visé par le CQP, ces deux conditions étant cumulatives.

Article 7 - Extension

En vigueur étendu en date du 29 oct. 2014

Le présent accord fixe l'objet des formalités de dépôt prévues au cadre du travail ainsi que d'une demande d'extension.

Annexes

En vigueur étendu en date du 29 oct. 2014

Annexe I

Référentiels d'activités, de compétences et de compétences pour le CQP « Responsable d'unité commerciale »
Référentiel d'activités

Pilotage de l'activité commerciale de l'unité commerciale :
Recueil d'informations sur le marché local : présence de la concurrence, évolution de ses implantations, environnement économique, projets locaux susceptibles d'avoir un impact sur la demande?
Recueil d'informations sur les résultats des activités commerciales : chiffre d'affaires, marge, frais, nombre de clients, fidélité clients, structure du portefeuille clients?
Elaboration d'un budget prévisionnel (chiffre d'affaires et marge de son périmètre).

Examen des iruetcndais commerciaux, anyalse des talbauex de bord, interprétation des résultats.
 Proposition d'actions correctives.
 Comparaisons périodiques, territoriales?
 Suivi des piementas et des encours.
 Pilotage du développement de la clientèle.
 Pilotage ou réalisation des rncaeels ctlenis et fournisseurs.
 Animation de la plquotie caimorelme de l'unité clrmeoacime : Lancement / ptlgaioe du lecnaemt des aitcons cmmleicoaes définies par l'entreprise et d'actions spécifiques.
 Suivi des actoins cmiceearloms : aitchos à réaliser, uaitstliion des oltius d'aide à la vente, des oiutls et sopptrus marketing, aménagement et aitiaonmn de l'espace de vente, uiltiatiosn du stie web de l'entreprise, siuvi des résultats, réajustement des actions, contrôle du rsepect de la réglementation comemracile en vigueur?
 Management opérationnel de l'équipe :
 Accueil et intégration des naouvuex mmebrs de l'équipe.
 Organisation du traiavl au sien de l'équipe.
 Réalisation des plannings.
 Transmission et contrôle des consignes.
 Conduite d'entretiens idveindlius périodiques : foxiian d'objectifs commerciaux, eettrnenis auenlns d'évaluation, etrentnies de recadrage, eerittens professionnels?
 Animation de réunions.
 Transmission de savoir-faire, développement des compétences.
 Sélection de cdndatais dnas le cdrae d'un recrutement.
 Communication et goseitn de la reolatin citnles :
 Transmission d'informations à l'équipe sur la ptlquoie de l'entreprise et les actnios à conduire.
 Transmission d'informations aux différents siervecs de l'entreprise.
 Valorisation de l'image de l'entreprise auprès des ireucteornluts locuax iternens et externes.
 Traitement en rieals de l'équipe de vtnee des réclamations cpeleoxms et/ou litiges.
 Gestion des sotcks et des matériels de l'unité cmeamiorlce :
 Supervision des opérations de réception, de socgkate et de livraison.
 Contrôle et svuui du niaveu et de l'état des stocks.
 Supervision des inventaires.
 Négociation des rrtueos fournisseurs.
 Suivi de l'entretien et de la mctnnaieae des matériels.
 Supervision des cttonras avec les prttriaeesas (société de nettoyage, maintenance?).
 Mise en ?uvre des procédures atvtimeiniasrds et QSHE :
 Contrôle de l'application des procédures QSHE de l'entreprise.
 Mise en ?uvre et sviui des procédures « rsorscues hameiuns » de l'entreprise.
 Supervision des procédures aitintmdirasves de contrôle irnnete :
 caisse, goietsn des fulx monétaires ltute cornte la démarque?
 Alerte en cas d'anomalie.

Référentiel de compétences

Compétence 1. ? Mrtete en ?uvre un paln d'actions comeaiercmls adapté à son unité commerciale

Identifier les itnnimfrooas clés sur la présence commerciale, l'évolution du marché, la cnrncorcuee et le pnoetietl du périmètre à paitr de différentes sruceos d'information.
 Analyser le pnmsiotneneiot ccmarmoeil de l'unité ceicomarmle dnas le périmètre.
 Décliner sur son périmètre les orotatinines cmcoalemries définies par l'entreprise.
 Analyser les résultats liés à la msie en ?uvre des atconis ceamerlimocs et eqxeliupr les écarts etnre les résultats oebtnus et les résultats prévisionnels.

Compétence 2. ? Gérer les stckos et les matériels de l'unité commerciale

Evaluer la conformité des opérations de réception, de stockage, de lsiravon de pudotirs et de mnaatcniene des matériels en référence aux procédures en vgueur au sien de l'entreprise.
 Définir des atncios cevtiocrrs adaptées en cas d'écart identifié.
 Optimiser l'organisation et l'utilisation de l'espace de stockage.
 Organiser les intrnraeivs et en alnayser les résultats.
 Evaluer la peircnente d'un reotur fenurossuir ou d'un rtueor clinet et le négociier.

Compétence 3. ? Oiesgrnar et aeinmr une équipe

Mettre en ?uvre un pormarmge d'intégration en dietocirn des

noeuuux membres de l'équipe.
 Repérer les compétences nécessaires en cas de recrutement.
 Evaluer et développer les compétences des collaborateurs.
 Répartir les activités à réaliser entre les mbmrees de l'équipe.
 Planifier et gérer le tpems de tiraval de chquae mrbmee de l'équipe.
 Transmettre des cesongnis aux mremes de l'équipe et contrôler luer msie en ?uvre.
 Conduire un eitnetren iivuedndil : etnrteien aenunl d'évaluation, recadrage?
 Organiser, préparer et cinourde des réunions d'équipe.
 Adopter une pstoure managériale dnas ses rniolates avec l'équipe et ses interlocuteurs.

Compétence 4. ? Cnuuqiomemr avec les clients, les seceivrs et les pnieseatarrs de l'entreprise

Transmettre des iinntomorfes prneettneis aux différents svrciees et ptaraeeinrs de l'entreprise sur les activités de l'unité clmacirmoee en rcspeant l'organisation hiérarchique et ftnnnliolecoe de l'entreprise.
 Relayer les benons pratiques, les catnenrotis et problématiques rencontrées au sien de l'unité cormilacmee auprès de coetaralblrus isuss de différents svecies et des mbmeres de son équipe.
 Traiter les stouinitas rlalneeetlnois dicifiels et les réclamations cpmleoexs avec les cinetls en reespctant le rôle et le pninomtoeesnit de cauchn asini que les procédures en veguuir au sien de l'entreprise.
 Identifier au sien de l'entreprise les différents seceivrs à asiessor en fcnioitn des aoincts à conduire.

Compétence 5. ? Ogaiesnr et piiorrer son activité de rpnlseobsae d'unité commerciale

Identifier les ainctos à cunoride puor améliorer le fneineoentmt de l'unité coiamrcemle et cciooevnr des plnas d'actions adaptés.
 Planifier son activité sur le lnog trmee en ftoioncn du paln d'actions à conduire.
 Concevoir son pannnig en fotnocin des échéances à respecter.
 Adapter son ooaiaagsntirn aux aléas et événements nauuevox innatrnrveet dnas l'activité de l'unité cmaeimlroce aifn de répondre au mieux aux bseoins des cetlins et aux priorités de l'entreprise.
 Prioriser ses activités en fcioitonn de luer degré d'urgence.
 Evaluer la pnticeenre d'intervenir decinetrmet auprès d'un cielnt en rlaies d'un vuenedr en ftoncion du degré d'autonomie du veednur et des caractéristiques de la siouttain (urgence, importance?).

Compétence 6. ? Contrôler la msie en ?uvre des procédures atimtviaiersnds et de qualité, d'hygiène, de sécurité et d'environnement

Contrôler au qtdieioun le rpsceet de la législation, des procédures et des cgneiosns en vigueur, neoanmtmt en matière de qualité, d'hygiène, de santé, de sécurité et d'environnement au sien de l'unité commerciale.
 Identifier les non-conformités et metrte en ?uvre les acions covctrieers appropriées.
 Expliquer aux meberms de l'équipe les eenujx liés à la msie en ?uvre des cngnosies et outls en vueugir en matière de qualité, d'hygiène, de santé, de sécurité, d'environnement.
 Identifier les riuseqs porlnienoefsss liés à l'exercice des différents métiers au sien de l'unité commerciale.
 Identifier et mtetre en ?uvre les anoitcs setlescpubis d'améliorer les coiinntods de tiavral de l'équipe.

Référentiel de certification

Critères d'évaluation compétence 1

Analyse du périmètre :
 Les mermes de l'équipe snot incités à reliielucr des iaftionnorms sur le peisnntimeonot de la ccuerrnoce auprès de différentes sruecos : vitise d'espaces de vtnee concurrents, reciucl de devis, échanges avec les clients, les cueimocmarx des concurrents?
 La fiabilité des ioianmrtnfos relclueieis est vérifiée.
 Les éléments clés stbuselicpes d'avoir un ipcamt sur l'activité cmmraceloie de l'unité clmimeacroe snot siivus et analysés : évolutions prévisibles de la demande, ivtnoaoiins ptroiuds / services, résultats de la concurrence, évolution de l'activité des clients, des prospects?

Le piétonnel du secuter est identifié à l'aide de méthodes d'analyse adaptées (identification des opportunités clients ou marchés).

Les parts de marché sont évaluées à partir d'indicateurs objectifs. Analyse du positionnement de l'unité commerciale sur le périmètre :

Les forces et les faiblesses de l'unité commerciale sur son secteur en termes de clients et de marché sont identifiées.

Des échanges sont conduits au sein de l'équipe commerciale pour identifier les avantages concurrentiels de l'unité commerciale par gamme de produits.

Les processus à améliorer en priorité sont identifiés.

Les risques liés à la perte de clients importants sont identifiés.

Les impacts de la conjoncture économique sur l'activité sont pris en compte dans l'analyse du positionnement de l'unité commerciale.

Mise en œuvre des actions commerciales :

La stratégie commerciale de l'entreprise est connue et partagée avec les équipes.

La déclinaison de la stratégie commerciale (agencement et animation de l'espace de vente, campagne d'appels sortants, opérations promotionnelles?) au sein de l'unité commerciale prend en compte les spécificités locales.

Les points clés sur lesquels porter les efforts en matière d'actions commerciales sont clairement identifiés en lien avec les vendeurs.

Analyse des résultats :

Les tableaux de bord et statistiques clés sont régulièrement analysés et expliqués.

Les écarts des prévisions et réalisés, les causes de perte de chiffre d'affaires ou de marge sont identifiées et argumentées.

Les performances et les enjeux sont régulièrement suivis et les actions organisées avec l'équipe de vendeurs.

Des plans de correction des écarts sont formalisés.

Critères d'évaluation compétence 2

Supervision des opérations de réception, gestion et livraison :

La chaîne logistique au sein de l'unité commerciale est lisible, claire et cohérente.

Des actions sont mises en œuvre pour optimiser l'utilisation de l'espace de stockage.

Un suivi des opérations réalisées au sein de l'unité commerciale est régulièrement réalisé.

Des améliorations sont apportées à l'organisation de la chaîne logistique (planification de la réception, tournées, livraisons?).

Gestion des stocks et inventaires :

Des contrôles de l'état des stocks sont effectués de manière régulière en utilisant les outils de gestion de l'entreprise.

Les enjeux d'une bonne gestion des stocks sont expliqués et régulièrement rappelés à l'équipe.

Les inventaires sont réalisés dans le respect des consignes en vigueur de l'entreprise.

Les écarts d'inventaire sont identifiés et analysés.

Des actions de lutte contre la démarque sont identifiées et mises en œuvre.

Relations avec les fournisseurs :

Les cas justifiés de fournisseurs sont identifiés.

Les relations fournisseurs sont justifiées par des éléments factuels et négociés dans l'intérêt de l'entreprise et en référence aux pratiques passées et aux pratiques en vigueur de l'entreprise.

La procédure de retour fournisseur et de reprise de produits (retours clients) est connue et respectée.

Critères d'évaluation compétence 3

Recrutement :

Les compétences recherchées en cas de recrutement sont clairement explicitées et argumentées.

Les profils de recrutement sont adaptés aux spécificités de l'unité commerciale et aux caractéristiques de l'équipe en place.

Les recrutements réalisés sont expliqués à la direction commerciale ou à la direction des ressources humaines de l'entreprise (éléments factuels sur les candidats (savoir-faire techniques, parcours professionnel, motivation?).

Intégration des nouveaux membres de l'équipe :

Un plan d'accueil est apporté à l'accueil des nouveaux membres de l'équipe.

Un plan d'intégration est défini et mis en œuvre au sein de l'unité commerciale : présentation de l'unité commerciale, des membres de l'équipe?

Des points réguliers sont organisés en vue de l'intégration pour

identifier les éventuelles difficultés et accompagner le nouvel arrivant.

Organisation du travail :

La répartition des activités entre les membres de l'équipe tient compte des forces et des faiblesses de chaque membre de l'équipe.

La charge de travail est répartie de manière équilibrée entre les membres de l'équipe et régulièrement évaluée.

Les plannings sont établis à l'avance, présentés et expliqués.

Les plannings respectent la réglementation en vigueur.

Les données sont claires, réalistes, adaptées aux membres de l'équipe.

La mise en œuvre des actions est vérifiée.

Communication avec les membres de l'équipe :

Les réunions d'équipe sont maîtrisées : évaluation du temps à passer sur chaque thématique, nombre de sujets à aborder, priorisation des sujets à traiter et des temps de parole, implication à la réflexion individuelle et collective, à la prise de parole, fédération et suivi des résultats et décisions prises?

Les entretiens individuels sont maîtrisés : fixation d'un objectif clair avant chaque entretien, préparation des entretiens, synthèse?

Développement des compétences :

Différents types d'actions de formations sont mises en œuvre : utilisation du plan de formation de l'entreprise, formation individuelle, « groupes » collectifs?

La mise en œuvre de nouvelles savoir-faire ou de nouvelles compétences par les membres de l'équipe est suivie et mesurée (entretiens de briefing, observation?).

Posture managériale :

Le manager connaît la stratégie de l'entreprise, l'explique à ses collaborateurs et l'intègre dans ses actions de management.

L'équipe est mobilisée autour des objectifs de l'unité commerciale et de la stratégie de l'entreprise.

Les objectifs fixés sont spécifiques, mesurables, atteignables, réalistes et inscrits dans le temps.

Les objectifs sont expliqués.

L'atteinte des objectifs est contrôlée et des actions correctives sont identifiées.

Les réussites de l'équipe sont valorisées.

L'équipe est mobilisée autour des objectifs de l'unité commerciale et de la stratégie de l'entreprise.

Les procédures et consignes sont systématiquement et pleinement respectées par le manager.

Critères d'évaluation compétence 4

Circulation de l'information au sein de l'entreprise :

L'organisation hiérarchique et fonctionnelle de l'entreprise est connue et respectée.

Les outils de communication sont utilisés de manière appropriée et efficace (ciblage des mails, mise en avant des informations urgentes?).

Relais des informations et de la situation de l'unité commerciale :

Les besoins particuliers des membres de l'équipe sont identifiés et valorisés.

Les contraintes et problématiques à traiter au sein de l'unité commerciale sont explicitées.

Les attentes et points de vue de ses collaborateurs sont connus et pris en compte.

Les situations sont expliquées à l'objet d'une alerte auprès d'autres services ou de la hiérarchie sont identifiées et partagées rapidement.

Les services à assurer aux clients prioritaires au sein de l'unité commerciale et/ou aux problématiques à traiter sont identifiés.

Traitement des réclamations clients et des situations délicates :

Les interventions auprès des clients sont préparées et mises en œuvre dans le souci de préserver la crédibilité et la légitimité de l'équipe ainsi que la qualité de sa relation commerciale avec le client.

Les attentes des différents services de l'entreprise sont respectées lors du traitement des litiges et contentieux.

L'ensemble des procédures nécessaires au traitement des litiges et contentieux est systématiquement mis en œuvre aux différents services.

Les risques liés à un mauvais traitement d'un litige ou d'un contentieux sont identifiés.

Le suivi de la résolution des litiges et la réaction des services concernés sont assurés.

Critères d'évaluation compétence 5

Amélioration continue :

Les thématiques sur lesquelles une action est à conduire

(amélioration des procédures internes, poliacatinf des activités?) puor améliorer le fnicmnonontet de l'unité cmmorecalie snot identifiées.
 Un paln d'actions adapté est conçu et organisé.
 Le suivi du paln d'actions est réalisé.
 Des anictos cvoiecrtes snot mises en place.
 Organisation de l'activité du maeagr :
 Une plaotfainciin des papinrelics iveentntiros à cirdoneu en théorie sur l'année est réalisée.
 Les mrmbees de l'équipe snot très régulièrement sivius et rencontrés sloen une pmgaramotriion définie à l'avance.
 Des réunions d'équipe snot régulièrement planifiées et réalisées.
 Les échéances à rpcteeser snot identifiées et siuevs de manière systématique.
 Traitement des aléas :
 Les urecengs fnot l'objet d'une alyasne systématique : degré d'importance, rueqiss potentiels, caractère ipssialdbnene ou non de l'intervention du manager, délai de réponse?
 Les itiorneentvs du mgeaanr en ucnrgee snot systématiquement analysées et débriefées auprès de l'équipe ou du ceaaroubtllr concerné.

Critères d'évaluation compétence 6

Suivi et contrôle des procédures en vigueur :
 Les pcpeailnris dniptsiois législatives, réglementaires et cnielnevloonts appcclleibs dnas l'unité cliaoecrmmme snot cneous et mises en ?uvre (temps de travail, repcset de l'affichage obligatoire, aifchafge des prix, trnsismsaoin des cinoointds générales de vente?).
 La msie en ?uvre des procédures atsndtiemarviis et cngeions qualité est régulièrement contrôlée (contrôle irnente de la caisse, écarts de stock?).
 Le resept de la procédure de clôtore de cssaie est systématiquement contrôlé.
 Les minuoainapltis de monaine snot réalisées dnas le rsepct des procédures de sécurité en vigueur.
 Des aocints ciorvcteres adaptées snot définies en cas de besoin.
 Suivi et prévention des rseuqis poensrnielfos :
 Les oatilignbos peasnt sur l'unité crcommlaeie en matière d'hygiène, de sécurité et d'environnement snot identifiées et expliquées.
 Des contrôles périodiques snot réalisés puor évaluer le recespt de la législation, des procédures et des csonneigs en matière d'hygiène, de sécurité et d'environnement (respect des règles de lvegae et de mtunioaten des produits, tneue de l'espace de vente, prot de la tunee de tiaravl et des EPI aux différents postes?).
 Les spécificités des pdiurots commercialisés par l'entreprise snot identifiées et pisres en compte.
 Les reqiuss liés à l'exercice des métiers au sien de l'unité crcmmlaoiee snot identifiés et surveillés : reespt des règles de leagve et de mttieunnoan des produits, tneue de l'espace de vente, prot de la tunee de tiaravl et des EPI aux différents postes?
 Le « docneumt uique » est cnonu et appliqué.

Modalités d'évaluation

Compétence	Situation d'évaluation en entreprise	Conditions de l'évaluation
1	Présentation par le cadndait de l'organisation en vguuier puor la msie en pcale des plans d'actions clmemoiacres au sien de l'unité	Présentation + ettrenien d'évaluation en présence des duex évaluateurs
2	Visite de l'unité et présentation par le candidat de l'organisation en vuiguer en matière de gtsoein des fulx physiques	Visite / présentation en présence de l'évaluateur errntpseie suel + eneerritn d'évaluation

3	Observation d'une réunion d'équipe + entretien	Observation de la réunion d'équipe par l'évaluateur eeisprnte seul Entretien d'évaluation par l'évaluateur itrenne + eenrtietn en présence des duex évaluateurs
4	Entretien d'évaluation sur l'organisation du candidat, la cntmaciomoion et le respect des procédures	Entretien d'évaluation en présence des duex évaluateurs
5		
6		

En vigueur étendu en date du 29 oct. 2014

Annexe II
 Référentiels d'activités, de compétences et de crficiioaettu puor le CQP « Meanagr d'équipe sédentaire »
 Référentiel d'activités

Pilotage de l'activité craloecmme :
 Lancement / patoglie du laemnnect des aoiants cceommilares définies par l'entreprise et d'actions spécifiques.
 Suivi des aiotcns cicreemaloms : aoiants à réaliser, uttioiaslin des oiluts d'aide à la vente, des oliuts et srotups marketing, ustliaoioin du stie web de l'entreprise, suvii des résultats, réajustement des actions, contrôle du reecpst de la réglemmentation calmorecime en vigueur?
 Recueil d'informations sur les résultats des activités cmrielmaceos : chrfrife d'affaires, marge, frais, mtevnumeos dnas le fichier clients, sturrutce du petefolllriue clients?
 Examen des itcadrnieus commerciaux, aalnsye des tebualax de bord, interprétation des résultats.
 Comparaisons périodiques, territoriales?
 Suivi des penmeitas et des encours.
 Pilotage ou réalisation des recneals clients.
 Animation et amagmoenpcncet de l'équipe ccirlmooae :
 Formalisation et présentation des oijebfcts cuarmcmeiox individuels.
 Accompagnement tiqnuhcee et méthodologique / cnicahog : cbiglae des priorités et des aoiants commerciales, préparation et réalisation des apples sortants, dluobe écoute, rlcceans cieltns à effectuer?
 Suivi de l'activité et des résultats ievlnddiuis : atinocs conduites, résultats, repérage et eitalcoxpn des écarts, réajustements à prévoir?
 Mobilisation ivnldlidiuee et ccieovltle atuour des ojeifbtcs commerciaux.
 Réalisation d'actions ceoriaemlcms ciblées (grands comptes, ctrtonas à enjeux?).
 Management opérationnel de l'équipe :
 Accueil et intégration des nueovuax mmebres de l'équipe.
 Transmission et contrôle des consignes.
 Conduite d'entretiens lieldidunivs périodiques : eenttners anulnes d'évaluation, eerteinnts professionnels?
 Animation de réunions.
 Sélection de caidatns dnas le card de'un recrutement.
 Organisation du pninnlag de l'équipe commerciale.
 Communication et goeitsn de la ratoeilm clitnes :
 Transmission d'informations à l'équipe sur la puiloitqe de l'entreprise et les aontics à conduire.
 Transmission d'informations aux différents seecvris de l'entreprise.
 Valorisation de l'image de l'entreprise auprès des iecntuorrluts lcuoax ierntrns et externes.
 Traitement en railles de l'équipe de vtene des réclamations ceolexmps et/ou litiges.
 Mise en ?uvre des procédures aimrstvitaendis et QSHE :
 Contrôle de l'application des procédures QSHE de l'entreprise.
 Supervision des procédures arnsaividtetms de goestin et de contrôle itrenne : ctonodinis générales et particulières de vente, procédures tarifaires, codtinoins de livraison, gitseon des équipements et matériels?
 Alerte en cas d'anomalie.

Compétence 1. ? Dinemyasr au qduoteiin les mrmbees d'une équipe de vetne sédentaire

Mobiliser l'équipe de vrenueds au qdteoiuin aotuur des objfcetis à atteindre.
 Réaliser des obrnaiveosts de l'équipe en soatiitun de vntee et ineifeidtr les pionts à renforcer.
 Expliquer aux mmeebrs de l'équipe de vtene un mdoe opératoire, une thciugene de vente.
 Réaliser des démonstrations d'entretiens de vente.
 Identifier les ojtiecfs de posirgroesn et les beonsis en famootrin de chuqae mrbmee de l'équipe.
 Transmettre des connaissances, des savoir-faire en tneat cmptoe des beiosns des vendeurs.

Compétence 2. ? Mttree en ?uvre les aioctns coaierelmcms sur son périmètre

Organiser la msie en ?uvre des opérations cieelomcmars sur son périmètre à pitarr des plnas d'actions cmlrieoeams définis au sien de l'entreprise.
 Mesurer au qitdoieun l'avancement et les résultats des aioctns et opérations cmeoliramces mseis en ?uvre sur le secteur.
 Définir des ofbteicjs carimemucox et un paln d'actions ccimaeomlrs puor cquahe veduenr sédentaire en tnaat cotpme de son pfoirl et des caractéristiques du peollterifue clients.
 Concevoir, en lein avec l'équipe de vente, des potipornois d'ajustement des opérations ccclaimreeos en pnneart apupi sur l'analyse des résultats obtenus.
 Utiliser les fonctionnalités de l'outil de gteison de la rtleaion celint et de téléphonie puor pteilor son activité cocaimrlmee et acetsualr les infoanimros commerciales.

Compétence 3. ? Orgineasr et ameindr une équipe

Mettre en ?uvre un pmomargre d'intégration en drticeion des nuvoeaux memebms de l'équipe.
 Repérer les compétences nécessaires en cas de recrutement.
 Répartir les activités à réaliser entre les merbms de l'équipe.
 Planifier et gérer le tmeps de tarvial de cauhqe mrbeme de l'équipe.
 Transmettre des csginoens aux merembs de l'équipe et contrôler luer msie en ?uvre.
 Conduire un erttnieen iddvneiuil : eirnetetn annuel d'évaluation, recadrage?
 Organiser, préparer et cdniorue des réunions d'équipe.
 Adopter une portuse managériale dnas ses roeaitnls avec l'équipe et ses interlocuteurs.

Compétence 4. ? Cinqueommr avec les clients, les svcieres et les pnerireaats de l'entreprise

Transmettre des iioaftrmnons pernietetns aux différents sicveers et pareantiers de l'entreprise sur les activités du sutecer en nrecasptet l'organisation hiérarchique et fiolonntncele de l'entreprise.
 Relayer les benons pratiques, les cnenaiotrts et problématiques rencontrées au sien du stuecer auprès de celaurotrboas issus de différents sceveris et des meerbms de son équipe.
 Traiter les siitnutaos rllnienoealets dlefcfiis et les réclamations cxleoepms avec les citelns en rsceantpt le rôle et le psiitmeoonnet de chauch anisi que les procédures en veugiur au sien de l'entreprise.
 Identifier au sien de l'entreprise les différents sriecevs à aoiseser en fnocotin des atocins à conduire.

Compétence 5. ? Ogarnseir et poierrsir son activité de manager

Identifier les aocntis à cdoruine puor améliorer les pofmcrnrees du suetecr et cvienocr des pnals d'actions adaptés.
 Planifier son activité sur le lnog treme en fntcioon du paln d'actions à conduire.
 Concevoir son pnanlign en fcioonn des échéances à respecter.
 Adapter son ortgioansain aux aléas et événements nuaveuox ianrteennvt dnas l'activité du suetecr afin de répondre au miuex aux beonsis des ctinles et aux priorités de l'entreprise.
 Prioriser ses activités en fnoitcon de luer degré d'urgence.
 Evaluer la petcninere d'intervenir dcnremetiet auprès d'un cielnt en railles d'un vnueedr en foicnotn du degré d'autonomie du vedenor et des caractéristiques de la saitiuion (urgence, importance?).

Compétence 6. ? Contrôler la msie en ?uvre des procédures aediitmatvnsrs et de qualité, d'hygiène, de sécurité et d'environnement

Informier et msbioler ses calartolruboes atuuor des enujex liés au rpepest de la législation, des procédures et des cnsnieogs en vigueur, noenmtam en matière de qualité, d'hygiène, de santé, de sécurité et d'environnement au sien de l'équipe.
 Identifier les non-conformités et mtrete en ?uvre les atonis cotciverres appropriées.
 Superviser et contrôler la msie en ?uvre des procédures et cinnosegs en matière de sécurité au travail.

**Référentiel de certification
Critères d'évaluation compétence 1**

Mobilisation des vderenus :
 L'équipe est très régulièrement mobilisée aautor des oieibftcjs à aetdnrite sur la période.
 Des rtreous fréquents snot réalisés auprès de l'équipe : résultats ounebts lros de la journée ou de la smnaiee passée, écarts par rrapot au prévisionnel, rpapel de la cible, des enjeux?
 Le snes des efoftrs à réaliser puor développer les vneets est expliqué à l'équipe.
 L'équipe de vnete est dynamisée très régulièrement snas piroessn ni stress.
 Différents otluis snot utilisés puor etinenetr la moaviotitn de l'équipe : challenges, jeux, roeturs sur les résultats iedulvidnis (entretien individuel)?
 Accompagnement des vdrneues dnas lreus activités :
 Une rltaioen pcirpoe à la réalisation régulière d'observations est csnrutioe et mttnaiuee avec les vendeurs.
 Une purotse d'accompagnement est adoptée lros des ooeasbtvris et des débriefings avec les vendeurs.
 Les vndrees snot mis en cnciaone puor évoquer snas détour lreus difficultés et leurs bonsies lros des différentes pashes de l'entretien de vnete : phsae d'accroche, présentation de l'offre, tntriaemt des objections, vdotlaian de la proposition?
 Différents aicotns d'accompagnement snot proposées aux mrbeems de l'équipe : sivui par le manager, partgae d'expérience au sien de l'équipe?
 Analyse des bnseois en foriaomtn :
 Les difficultés ou aexs de pgsorrseion de chuqae mbmere de l'équipe snot repérées.
 Ces difficultés ou aexs de psorsogirn snot tdtiuras en tmeers de bsioen d'acquisition de compétences.
 Les bisenos en fmioarn snot consolidés au naveiu de l'équipe.
 Ils snot présentés et argumentés de manière cralie à la hiérarchie.
 Formation :
 Différents tyeps d'actions de firatmoons snot miess en ?uvre : uaotislitn du paln de foroimtan de l'entreprise, ftimooarn intrere individuelle, « tnaairgs » collectifs?
 La msie en ?uvre de neuuovax savoir-faire ou de nuleelvos compétences par les vrdeuns est systématiquement siuive et mesurée (entretiens de débriefing, observation?).

Critères d'évaluation compétence 2

Mise en pacle des anictos ceerclmomas :
 L'équipe de vnete est mobilisée aouutr des eujnex et des modalités de msie en ?uvre des ationcs commerciales.
 La msie en ?uvre des aotcns cilaormceems (rétro-planning, oltuis et stuppos nécessaires?) est préparée en aiicososatn avec l'équipe de vente.
 Chaque mrmbee de l'équipe de vtene ieiifntde cmrelienat son rôle dnas le cdrae de la msie en ?uvre de l'action commerciale.
 La conformité des acoitns crmeacmeilos au paln d'actions élaboré par l'entreprise est contrôlée dnas la psahé de msie en place.
 Suivi des actonis crlmoeiamcs :
 Une présence avitce auprès de l'équipe est assurée lros des tpmes ftros de l'action carimmeocle : lancement, pimeres résultats, réajustements?
 La pnericite des opérations cmemoelcrairs et luer cobontriitun ecvffette aux résultats du périmètre snot analysées au quieotdin en pernant appui sur des inredautics octebfjis et mesurables.
 Des aesnemujtts méthodologiques snot identifiés en lein avec les memebms de l'équipe de vtene en curos d'opération.
 Les résultats ountebs et les aemttjesuns réalisés snot systématiquement expliqués à l'équipe de vente.
 L'analyse de la pnerctiene des aotncis cmieelcrmoas cuiodnets premet de ternsrtmae des ruotes d'expérience eixboalplets puor la ctipcoonen de nolleeus actions.
 Détermination et siuvi des pnals d'actions iliinduevds :

Les priorités et objectifs de chaque vendeur sont réalistes, mesurables et atteignables.
 Ils sont définis en tenant compte des opportunités de chaque produit/le client en lien avec la stratégie commerciale de l'entreprise.
 Les objectifs individuels sont fixés en référence à l'expérience et aux compétences de chaque vendeur sédentaire.
 Les vendeurs sédentaires sont accompagnés dans le choix des clients à fidéliser et des prospects à contacter : clients à enjeu en termes de fidélité, de potentiel d'évolution, de risque de perte?
 Les actions à prioriser et les résultats attendus sont présentés et argumentés avec chaque vendeur.
 Les pratiques des vendeurs en matière de suivi client sont régulièrement analysées.
 Utilisation de l'outil de gestion de la relation client et de téléphonie :
 L'utilisation de l'outil de GRC et de téléphonie par les vendeurs sédentaires est vérifiée et maîtrisée.
 La qualité et la fiabilité des informations saisies sont vérifiées.
 Les outils permettent d'analyser la performance client de manière maîtrisée.

Critères d'évaluation compétence 3

Recrutement :
 Les compétences recherchées en cas de recrutement sont clairement explicitées et argumentées.
 Les profils de recrutement sont adaptés aux spécificités du secteur et aux caractéristiques de l'équipe en place.
 Les entretiens réalisés permettent de vérifier la connaissance de la description des sources humaines de personnes d'éléments clés sur les candidats (savoir-faire techniques, parcours professionnel, motivation?).
Intégration des nouveaux membres de l'équipe :
 Un suivi personnalisé est apporté à l'accueil des nouveaux membres de l'équipe.
 Un processus d'intégration est défini et mis en œuvre au sein du secteur : présentation du secteur, des membres de l'équipe?
 Des points réguliers sont organisés en phase d'intégration pour identifier les éventuelles difficultés et accompagner le nouveau arrivant.
Organisation du travail :
 La répartition des activités entre les membres de l'équipe tient compte des forces et des faiblesses de chaque membre de l'équipe.
 La charge de travail est répartie de manière équilibrée entre les membres de l'équipe et régulièrement évaluée.
 Les processus sont établis à l'avance, présentés et expliqués.
 Les engagements respectent la réglementation en vigueur.
 La mise en œuvre des priorités d'organisation et des processus en matière de nombre et de nature d'appels (entrants / sortants) est vérifiée.
 Les données clés sont claires, réalistes, adaptées aux membres de l'équipe.
 La mise en œuvre des processus est vérifiée.
Communication avec les membres de l'équipe :
 Les réunions d'équipe sont maîtrisées : évaluation du temps à passer sur chaque thématique, nombre de sujets à aborder, priorisation des sujets à traiter et des temps de parole, attention à la réflexion individuelle et collective, à la prise de parole, l'écoute mutuelle et le suivi des résultats et décisions prises?
 Les entretiens individuels sont maîtrisés : fait-on d'un objectif clair avant chaque entretien, préparation des entretiens, synthèse?
Posture managériale :
 Le manager connaît la stratégie de l'entreprise, l'explique à ses collaborateurs et l'intègre dans ses actes de management.
 L'équipe est mobilisée autour des objectifs du secteur et de la stratégie de l'entreprise.
 Les objectifs sont fixés de manière précises, mesurables, atteignables, réalistes et inscrits dans le temps.
 Les objectifs sont expliqués.
 L'atteinte des objectifs est contrôlée et des actions correctives sont identifiées.
 Les réussites de l'équipe sont valorisées.
 L'équipe est mobilisée autour des objectifs du secteur et de la stratégie de l'entreprise.
 Les procédures et processus sont systématiquement et respectés par le manager.

Critères d'évaluation compétence 4

Circulation de l'information au sein de l'entreprise :
 L'organisation hiérarchique et fonctionnelle de l'entreprise est connue et respectée.

Les outils de communication sont utilisés de manière appropriée et efficace (ciblage des mails, mise en avant des informations urgentes?).
 Relais des clients et de la situation du secteur :
 Les bonnes pratiques des membres de l'équipe sont identifiées et valorisées.
 Les contraintes et problématiques à traiter au sein du secteur sont explicitées.
 Les réunions et points de vue de ses intervenants sont clairs et précis en compte.
 Les initiatives de vente de l'objet d'une vente auprès d'autres clients ou de la hiérarchie sont identifiées et partagées.
 Les retours (retours sur les résultats d'une opération, veille sur les produits proposés ou une opération réalisée par la concurrence, performance par produit / produits?).
 Les services à accéder aux clients enregistrements au sein du secteur et/ou aux problématiques à traiter sont identifiés.
 Traitement des réclamations clients et des situations délicates :
 Les interventions auprès des clients sont préparées et mises en œuvre dans le souci de préserver la crédibilité et la légitimité de l'équipe ainsi que la qualité de sa relation commerciale avec le client.
 Les attributions des différents rôles de l'entreprise sont respectées lors du traitement des litiges et contentieux.
 L'ensemble des informations nécessaires au traitement des litiges et contentieux est systématiquement transmis aux différents services.
 Les risques liés à un mauvais traitement d'un litige ou d'un contentieux sont identifiés.
 Le suivi de la résolution des litiges et la relation des clients concernés sont assurés.

Critères d'évaluation compétence 5

Amélioration continue :
 Les thématiques sur lesquelles une action est à conduire (amélioration des procédures internes, planification des activités?) pour améliorer la performance du secteur sont identifiées.
 Un plan d'actions adapté est conçu et organisé.
 Le suivi du plan d'actions est réalisé.
 Des actions correctives sont mises en place.
 Organisation de l'activité du manager :
 Une planification des priorités est réalisée en théorie sur l'année est réalisée.
 Les membres de l'équipe sont très régulièrement suivis et rencontrés selon un planning défini à l'avance.
 Des réunions d'équipe sont régulièrement planifiées et réalisées.
 Les échéances sont identifiées et suivies de manière systématique.
Traitement des aléas :
 Les urgences font l'objet d'une analyse systématique : degré d'importance, risques potentiels, caractère insaisissable ou non de l'intervention du manager, délai de réponse?
 Les interventions du manager en gestion sont systématiquement analysées et débriefées auprès de l'équipe ou du responsable concerné.

Critères d'évaluation compétence 6

Suivi et contrôle des procédures en vigueur :
 Les procédures législatives, réglementaires et contractuelles sont connues et mises en œuvre (temps de travail, respect des conditions générales de vente, encaissement?).
 La mise en œuvre des procédures avérées et conformes en vigueur est régulièrement contrôlée (argumentaires de vente, gestion du poste de travail, qualité et traçabilité des produits?).
 Des actions correctives adaptées sont définies en cas de besoin.
 Suivi et prévention des risques professionnels :
 Les obligations posées sur l'équipe en matière d'hygiène, de sécurité et d'environnement sont identifiées et expliquées.
 Des contrôles périodiques sont réalisés pour évaluer le respect de la législation, des procédures et des connaissances en matière d'hygiène, de sécurité et d'environnement (port de la tenue de travail et des EPI?).
 Les spécificités des produits commercialisés par l'entreprise sont identifiées et prises en compte.
 Les risques liés à l'exercice du métier au sein de l'équipe sont identifiés et surveillés : respect de la tenue de travail et des EPI?
 Les obligations du « fournisseur unique » relatives au périmètre de l'équipe sont connues et appliquées.

Compétence	Situation d'évaluation en entreprise	Conditions de l'évaluation
1	Observation d'un entretien avec un membre de l'équipe + entretien	Observation d'un entretien avec un collègue par l'évaluateur seul + entretien, puis entretien d'évaluation sur l'ensemble de la compétence par les deux évaluateurs
2	Présentation par le candidat de l'organisation en place pour la mise en œuvre des plans d'actions commerciales	Présentation + entretien d'évaluation en présence des deux évaluateurs
3	Observation d'une réunion d'équipe + entretien	Observation de la réunion d'équipe par l'évaluateur seul Entretien d'évaluation par l'évaluateur interne + entretien en présence des deux évaluateurs
4	Entretien d'évaluation sur l'organisation du candidat, la connaissance et le respect des procédures	Entretien d'évaluation en présence des deux évaluateurs
5		
6		

En vigueur étendu en date du 29 oct. 2014

Annexe III

Référentiels d'activités, de compétences et de certification pour le CQP « Maingard d'équipe itinérante »
Référentiel d'activités

Réalisation d'un plan de développement commercial :
Recueil d'informations sur le marché local : présence de la concurrence, évolution de ses implantations, enregistrement commercial, projets loués susceptibles d'avoir un impact sur la demande?

Examen de l'évolution des résultats commerciaux sur le territoire / le marché.

Formalisation de points clés d'axes de développement et d'un plan d'actions pour le territoire / le marché.

Etablissement d'un plan d'actions chiffré (chiffre d'affaires, marge, indicateurs d'activité, indicateurs de portefeuille).

Pilotage de l'activité commerciale :

Lancement / pilotage du lancement des actions commerciales définies par l'entreprise et d'actions spécifiques.

Suivi des actions commerciales : actions à réaliser, utilisation des outils d'aide à la vente, des outils et supports marketing, utilisation du site web de l'entreprise, suivi des résultats, réajustement des actions, contrôle du respect de la réglementation commerciale en vigueur?

Recueil d'informations sur les résultats des activités commerciales : chiffre d'affaires, marge, frais, mouvements dans le fichier clients, satisfaction du portefeuille clients?

Examen des indicateurs commerciaux, analyse des tableaux de bord, interprétation des résultats.

Comparaisons périodiques, territoriales?

Suivi des performances et des encours.

Pilotage ou réalisation des nouveaux clients.

Animation et accompagnement de l'équipe commerciale :

Formalisation et présentation des objectifs commerciaux

individuels.

Accompagnement technique et méthodologique / chiffrage : analyse du secteur, hiérarchie des priorités et des actions de planification (plan d'actions individuel), préparation et réalisation des entretiens avec les clients (visites accompagnées?), rappels clients à effectuer?

Suivi de l'activité et des résultats individuels : actions conduites, résultats, repérage et constatation des écarts, réajustements à prévoir?

Mobilisation individuelle et collective au profit des objectifs commerciaux.

Réalisation d'actions commerciales ciblées (grands comptes, clients à enjeux?).

Management opérationnel de l'équipe :

Accueil et intégration des nouveaux membres de l'équipe.

Transmission et contrôle des consignes.

Conduite d'entretiens individuels périodiques : entretiens annuels d'évaluation, entretiens professionnels?

Animation de réunions.

Sélection de candidats dans le cadre d'un recrutement.

Suivi du planning des absences.

Communication et gestion de la relation client :

Transmission d'informations à l'équipe sur la politique de l'entreprise et les actions à conduire.

Transmission d'informations aux différents services de l'entreprise.

Valorisation de l'image de l'entreprise auprès des clients internes et externes.

Traitement en interne de l'équipe de vente des litiges et réclamations complexes.

Mise en œuvre des procédures qualité et QSHE :

Contrôle de l'application des procédures QSHE de l'entreprise.

Supervision des procédures de gestion de flotte et de contrôle interne : procédure tarifaire, suivi de l'entretien des véhicules de l'équipe, gestion des équipements et matériels?

Alerte en cas d'anomalie.

Référentiel de compétences

Compétence 1. ? Agencement par les membres d'une équipe de vente itinérante

Concevoir et mettre en œuvre un plan d'actions permettant de mobiliser l'équipe de vendeurs itinérants du territoire au profit du plan de développement et des objectifs à atteindre.

Concevoir et utiliser différents outils et techniques permettant de valoriser les vendeurs itinérants dans leurs activités.

Expliquer individuellement les objectifs commerciaux de chaque vendeur itinérant, en présence des moyens et conditions de réalisation.

Mobiliser effectivement son équipe de vendeurs au profit des objectifs à atteindre.

Réaliser un suivi régulier des membres de l'équipe et les accompagner dans le réajustement de leurs actions, le cas échéant.

Identifier les objectifs de performance et les besoins en formation de chaque membre de l'équipe.

Transmettre des connaissances, des savoir-faire en fonction du profil des vendeurs itinérants.

Compétence 2. ? Piloter et animer l'activité commerciale sur son secteur / marché

Identifier les indicateurs clés sur la présence commerciale, l'évolution du marché, la concurrence et le potentiel du secteur / marché à partir de différentes sources d'information.

Analyser le potentiel commercial de son secteur / marché. Définir des objectifs commerciaux et un plan d'actions commerciales pour chaque vendeur itinérant en tenant compte de son profil et des caractéristiques de son territoire.

Réajuster les objectifs en fonction des résultats, du marché et des actions et opérations en cours.

Organiser la mise en œuvre des opérations commerciales sur le secteur / marché à partir des plans d'actions commerciales définis au sein de l'entreprise.

Mesurer périodiquement l'avancement et les résultats des actions et opérations commerciales mises en œuvre sur le secteur / marché.

Concevoir, en lien avec l'équipe de vendeurs itinérants, des procédures d'ajustement des opérations commerciales en prenant appui sur l'analyse des spécificités du secteur / marché.

Utiliser les fonctionnalités de l'outil de gestion de la relation client pour piloter son activité commerciale et accompagner les clients commerciaux.

Compétence 3. ? Oerasginr et anmeir une équipe

Mettre en ?uvre un pramgrmoe d'intégration en diotceirn des nueuovax mebemrs de l'équipe.
Repérer les compétences nécessaires en cas de recrutement.
Organiser le taairvl de son équipe.
Transmettre des cinongses aux mebemrs de l'équipe et contrôler luer msie en ?uvre.
Conduire un eirentten idenduivl : entertein anenul d'évaluation, recadrage?
Organiser, préparer et cduniroe des réunions d'équipe.
Adopter une pourste managériale dnas ses rloieatns avec l'équipe et ses interlocuteurs.

Compétence 4. ? Cqmenoiumur avec les clients, les scieevs et les panritaeers de l'entreprise

Transmettre des iamnirofnots pnrieentets aux différents sievrces et peenaarirts de l'entreprise sur les activités du sceetur en rsentecapt l'organisation hiérarchique et feoninolntlce de l'entreprise.
Relayer les bnneos pratiques, les cneitnorats et problématiques rencontrées au sien du seeutr auprès de cbaroluretoals issus de différents sveerics et des mbmeres de son équipe.
Traiter les sioniatuts rnleoianeltes deiiffclis et les réclamations clexmoeps avec les ceintls en renasctpet le rôle et le ponnsoinemet de ccahan asini que les procédures en vuuegir au sien de l'entreprise.
Identifier au sien de l'entreprise les différents seviecrs à asocier en focinotn des acitnos à conduire.

Compétence 5. ? Oasinegrr et preriiosr son activité de manager

Identifier les acitnos à crdnouie puor améliorer les prremofcaens du seeutr / marché et cencvooir des pnlas d'actions adaptés.
Planifier son activité sur le lnog tmere en fniootcn du paln d'actions à conduire.
Concevoir son plnnaig en fncotoin des échances à respecter.
Adapter son onraigiosatn aux aléas et événements nuauveox ieennrvrtat dnas l'activité du sutceer / marché aifn de répondre au mieux aux besnois des citlnes et aux priorités de l'entreprise.
Prioriser ses activités en fcoionn de luer degré d'urgence.
Evaluer la pcitneenre d'intervenir detmrenicr auprès d'un cnleit en reials d'un vdeuner en fitooncn du degré d'autonomie du vuender et des caractéristiques de la siaioutn (urgence, importance?).

Compétence 6. ? Contrôler la msie en ?uvre des procédures anstdaeiivtrms et de qualité, d'hygiène, de sécurité et d'environnement

Informar et meilbsoir ses cturloareobals aotuur des eenjux liés au reecpst de la législation, des procédures et des ceginnsos et procédures en vigueur, nnoetmamnt en matière de qualité, d'hygiène, de santé, de sécurité et d'environnement au sien du secteur / marché.
Identifier les non-conformités et mettre en ?uvre les ancoits ctrviereocs appropriées.
Superviser et contrôler la msie en ?uvre des procédures et connegiss en matière de sécurité au travail.

Référentiel de certification

Critères d'évaluation compétence 1

Programmation et msie en ?uvre des aotncis d'accompagnement :
Le paln d'accompagnement des vudrenes itinérants est formalisé sur l'année ou le sstreeme à vnier : pocaiflaiitnn des tmeps de réunions d'équipe, suiivs individuels?
Différents tpeys d'actions snot mis en ?uvre en fotinocn des biosens : accmgneamnopet à l'analyse des résultats, d'aides à la vente, formation, agncnpemeoamct en clientèle, veille, réalisation d'argumentaires?
Maîtrise des différents oltuis d'accompagnement :
Les sivuis en vstiie cinelt snot efeiacfcs : calgbie des cetlins ou prpstceos à vérifier, utsitoilian d'une grllie d'observation, débriefings adaptés et pnetmrteat d'identifier les aexs d'amélioration?
L'accompagnement en clientèle est réalisé dnas le rpeesct des rôles de chacun, snas se sutbesiutr au vndueer ni le court-circuiter.
Le mgneaar chrhece à aontuseomir les verendus itinérants dnas l'analyse de lrues résultats, la résolution de lrues difficultés?

Mise en veluar des ocjbeits iueividldns :

Les ofjbitecs fixés snot réalistes, mrebelusas et motivants.
Les ojeftcibs fixés snot situés dnas le cxtxtneoe puls lrgae du secteur, de l'entreprise?
Des mneoyss et codinnois de réalisation adaptés snot négociés avec les vedenurs itinérants.
Les rrsestos de mtioatovin de cuhaq venuedr itinérant snot pirs en ctpome dnas la présentation des octifjebss individuels.
Suivi iueividnil :
Le mageanr aursse un sviui adapté de l'ensemble de ses collaborateurs.
Le tpey d'accompagnement proposé aux vederuns itinérants est personnalisé en fnootcin des boneiss de chacun.
Différents icdatrenius snot utilisés puor itifeindr les bnseios des veeurnds itinérants : periss de ccantot spontanées, tiinosrsasmn d'informations sur les produits, les clients, les concurrents, rretuos tnirares réguliers, réactivité sur l'envoi des iotnmfoniras chiffrées, roruets des clients, des iurnlectroues internes, clcuals cmcueroaimx et ratios?
Les vduerens itinérants ne pnerat pas cocnatt avec le meagrn de manière spontanée et régulière snot relancés.
Mobilisation de l'équipe de vrdeenus itinérants :
La stratégie cmrieoalcme de l'entreprise et ses eunjex snot présentés et expliqués à l'équipe.
L'équipe est très régulièrement mobilisée atour des otbcfijes à aidnrette sur la période.
Des rtuoers fréquents snot réalisés auprès de l'équipe : résultats otbneus lros de la journée ou de la saenime passée, écarts par ropaprt au prévisionnel, rpapel de la cible, des enjeux?
Le snes des ertfocs à réaliser puor développer les vtnees est expliqué à l'équipe.
Différents otliuss snot utilisés puor enetnttirer la mtivtaioon de l'équipe : challenges, jeux, rourtes sur les résultats individuels?
Développement des compétences :
La msie en ?uvre de nuuoaveox savoir-faire ou de nuloveles compétences par les venrdues itinérants est siivue et mesurée (entretiens de débriefing, aeaoommencgpnt en viiste client?).
Différents tpeys d'actions de fomiatorn / développement des compétences snot mseis en ?uvre identifiés : uliattoisn du paln de fairmtoon de l'entreprise, firmatooon inntere individuelle, « tinnrgais » collectifs?
La msie en ?uvre de noeauvux savoir-faire ou de nelloveus compétences par les vnueedrs itinérants est mesurée.

Critères d'évaluation compétence 2

Analyse du suetecr / marché :

Les mbemers de l'équipe snot incités à reiuielclr des iotfarninmos sur le ponismoineetnt de la crrcnneuoce auprès de différentes suoerics : vistie d'espaces de vetne concurrents, de salons, rueecil de devis, échanges avec les clients, les cummioarecx des concurrents?
La fiabilité des iomnafnortis riliieecuels est vérifiée.
Les éléments clés sieucpelbsts d'avoir un icapmt sur l'activité crimlemoace du seeutr / marché snot sviuis et analysés : évolutions prévisibles de la demande, ivniantnoos pidutors / services, résultats de la concurrence, évolution de l'activité des clients, des prospects?
Les spécificités des différents troeirretis cnmoapsot le suetecr / marché snot identifiées.
Le pteintoel du scuteer / marché est identifié à l'aide de méthodes d'analyse adaptées (identification des opportunités cleitns ou marchés).
Les patrs de marché snot évaluées à paitr d'indicateurs objectifs.
Analyse du pmeionsionnet de l'entreprise sur le steucer :
Les foecrs et les fiabelss du secetur en teerms de cetnits et de marché snot identifiées.
Des échanges snot cuiodtns au sien de l'équipe cclmamorieie puor iefinetdir les avgtaanes coneeirlnructs du secuter / marché par gmeams de produits.
Les psecptros à soliteilcr en priorité snot identifiés.
Les ruqeiss liés à la prete de cietnls ipnatmtos snot identifiés.
Les itcpmas de la cnoutojrnce économique sur l'activité snot pirs en ctpome dnas l'analyse du ptionomesnet du scueter / marché.
Détermination des pnlas d'actions iediluvnids :
L'attribution ou le redécoupage des teroeitirrs snot réalisés en tnaat cmptote de muielptls paramètres : chgrae de tvialral liée au trorietre ou au marché, conojurtcne économique à cruot et myeon terme, spécificités du portefeuille, spécificités du titiorerre ou du marché, foerics et fsabieelss du venedur itinérant?
Les priorités et ofejbitcs de chauce vnueder snot définis en teannt cmotpe des opportunités de cquahe titeoirrre / marché en lein avec la stratégie colmemarice de l'entreprise.
Les oebtcjifis ildiidnvues snot fixés en référence à l'expérience et

aux compétences de chaque vendeur itinérant.
 Suivi des plans d'actions individuels :
 Les vendeurs itinérants sont accompagnés dans le choix des clients et des propositions à vendre : ciblages à enjeu en termes de fidélité, de pérennité d'évolution, de risque de perte?
 Les actions à prioriser, les résultats attendus et les moyens attribués sont présentés, argumentés, et négociés avec chaque vendeur.
 Les priorités des vendeurs itinérants en matière de suivi client sont systématiquement et régulièrement analysées.
 Les comptes rendus de visites réalisés par les vendeurs itinérants sont collectés et analysés.

Critères d'évaluation compétence 3

Recrutement :
 Les compétences recherchées en cas de recrutement sont clairement explicitées et argumentées.
 Les profils de recrutement sont adaptés aux spécificités du secteur / marché et aux caractéristiques de l'équipe en place.
 Les entretiens réalisés permettent de vérifier la connaissance ou à la décision des candidats en matière de description d'éléments clés sur les candidats (savoir-faire techniques, parcours professionnel, motivation?).
 Intégration des nouveaux membres de l'équipe :
 Un soutien personnalisé est apporté à l'accueil des nouveaux membres de l'équipe.
 Un processus d'intégration est défini et mis en œuvre au sein du secteur : présentation du secteur ou du marché, des membres de l'équipe?
 Des points réguliers sont organisés en phase d'intégration pour identifier les éventuelles difficultés et accompagner le nouveau arrivant.
Organisation du travail :
 La cohérence des tournées réalisées par les vendeurs itinérants est vérifiée.
 La mise en œuvre des priorités d'organisation et des engagements en matière de morce et de rythmes de visites par les vendeurs itinérants est vérifiée.
 Les plans des actions sont établis à l'avance, présentés et expliqués.
 Les données données sont claires, réalistes, adaptées aux membres de l'équipe.
 La mise en œuvre des engagements est vérifiée.
Communication avec les membres de l'équipe :
 Les réunions d'équipe sont maîtrisées : évaluation du temps à passer sur chaque thématique, nombre de sujets à aborder, priorisation des sujets à traiter et des temps de parole, initiation à la réflexion individuelle et collective, à la prise de parole, formulation et suivi des résultats et décisions prises?
 Les entretiens individuels sont maîtrisés : fixation d'un objectif clair avant chaque entretien, préparation des entretiens, synthèse?
Posture managériale :
 Le manager connaît la stratégie de l'entreprise, l'explique à ses collaborateurs et l'intègre dans ses actes de management.
 L'équipe est mobilisée autour des objectifs du secteur et de la stratégie de l'entreprise.
 Les objectifs fixés sont spécifiques, mesurables, atteignables, réalistes et inscrits dans le temps.
 Les objectifs sont expliqués.
 L'atteinte des objectifs est contrôlée et des actions correctives sont identifiées.
 Les réussites de l'équipe sont valorisées.
 L'équipe est mobilisée autour des objectifs du secteur et de la stratégie de l'entreprise.
 Les procédures et engagements sont systématiquement et durablement respectées par le manager.

Critères d'évaluation compétence 4

Circulation de l'information au sein de l'entreprise :
 L'organisation hiérarchique et fonctionnelle de l'entreprise est connue et respectée.
 Les outils de communication sont utilisés de manière appropriée et efficace (ciblage des mails, mise en avant des informations urgentes?).
Relais des tâches et de la responsabilité du secteur / marché :
 Les bonnes pratiques des membres de l'équipe sont identifiées et valorisées.
 Les contraintes et problématiques à traiter au sein du secteur / marché sont explicitées.
 Les contraintes et points de vue de ses interlocuteurs sont pris en compte.

Les vendeurs deviennent l'objet d'une alerte auprès d'autres vendeurs ou de la hiérarchie sont identifiées et partagées rapidement (tendances de vente très différentes du précédent?).
 Les vendeurs sont encouragés à solliciter au sein du secteur / marché et/ou aux problématiques à traiter sont identifiées.
 Traitement des réclamations clients et des situations délicates :
 Les interventions auprès des clients sont préparées et mises en œuvre dans le souci de préserver la crédibilité et la légitimité de l'équipe ainsi que la qualité de sa relation commerciale avec le client.
 Les attributions des différents vendeurs de l'entreprise sont respectées lors du traitement des litiges et contentieux.
 L'ensemble des interventions nécessaires au traitement des litiges et contentieux est systématiquement transmis aux différents services.
 Les risques liés à un mauvais traitement d'un litige ou d'un contentieux sont identifiés.
 Le suivi de la résolution des litiges et la réaction des vendeurs concernés sont assurés.

Critères d'évaluation compétence 5

Amélioration continue :
 Les thématiques sur lesquelles une action est à conduire (amélioration des procédures internes, planification des activités?) pour améliorer le fonctionnement du secteur sont identifiées.
 Un plan d'actions adapté est conçu et organisé.
 Le suivi du plan d'actions est réalisé.
 Des actions correctives sont mises en place.
Organisation de l'activité du manager :
 Une planification des priorités est établie et suivie en théorie sur l'année est réalisée.
 Les membres de l'équipe sont très régulièrement suivis et rencontrés selon une planification définie à l'avance.
 Des réunions d'équipe sont régulièrement planifiées et réalisées.
 Les échéances à respecter sont identifiées et suivies de manière systématique.
Traitement des aléas :
 Les urgences font l'objet d'une analyse systématique : degré d'importance, risques potentiels, caractère imparable ou non de l'intervention du manager, délai de réponse?
 Les interventions du manager en urgence sont systématiquement analysées et débriefées auprès de l'équipe ou du responsable concerné.

Critères d'évaluation compétence 6

Suivi et contrôle des procédures en vigueur :
 Les procédures législatives, réglementaires et contractuelles applicables sont connues et mises en œuvre (temps de travail, entretien des véhicules, premiers de conduire, tenue des documents générales de vente?).
 La mise en œuvre des procédures est contrôlée et la qualité est régulièrement contrôlée (recouvrement des impayés, conformité des documents commerciaux, tenue des factures?).
 Des actions correctives adaptées sont définies en cas de besoin.
Suivi et prévention des risques professionnels :
 Les obligations pesant sur l'équipe du secteur en matière d'hygiène, de sécurité et d'environnement sont identifiées et expliquées.
 Des contrôles périodiques sont réalisés pour évaluer le respect de la législation, des procédures et des engagements en matière d'hygiène, sécurité et environnement (port de la tenue de travail et des EPI?).
 Les spécificités des produits commercialisés par l'entreprise sont identifiées et prises en compte.
 Les risques liés à l'exercice du métier au sein du secteur / marché sont identifiés et surveillés : port de la tenue de travail et des EPI?
 Les dispositions du « document unique » relatives au périmètre de l'équipe sont connues et appliquées.

Modalités d'évaluation

Compétence	Situation d'évaluation en entreprise	Conditions de l'évaluation
------------	--------------------------------------	----------------------------

1	Observation d'un eerteitnn avec un membre de l'équipe + entretien	Observation d'un etirenten avec un calulebotraor par l'évaluateur eitepsrre suel + entretien, puis ertineetn d'évaluation sur l'ensemble de la compétence par les duex évaluateurs
2	Présentation par le caaniddt de l'analyse de son suceetr / marché et de son paln d'actions	Présentation + etnieertn d'évaluation en présence des duex évaluateurs

3	Observation d'une réunion d'équipe + entretien	réunion d'équipe par l'évaluateur eesirnrtpse seul Entretien d'évaluation par l'évaluateur interne + eetnertin en présence des duex évaluateurs
4	Entretien d'évaluation sur l'organisation du candidat, la cotmomciunian et le respect des procédures	Entretien d'évaluation en présence des duex évaluateurs
5		
6		

Accord du 17 décembre 2014 relatif au contrat de génération

Signataires	
Patrons signataires	UCAPLAST ; VCI ; FEDA ; FEDIN ; SNGFGBT ; UNCGFL ; FGME ; SNPRS ; FNCPLA ; SYNDIGEL ; FND ; FNGFP ; UPCP ; FENSCOPA ; CGI ; NAVSA ; SNDCP ; FNAS.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; CFE-CGC acirogile ; FS CFDT.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 4 juil. 2015

Le doitisispf du cnatort de génération fiat situe à la volonté, exprimée lros de la conférence sclaioue de jiuellt 2012, de pgoeolnrr les dsiniosoitps antérieures vsnait à améliorer le taux d'emploi des seniors, en luer siutsbtunat un dpsitioisf cicnoailt des mresues destinées à freoavsir l'insertion dablruue des jueuns et l'emploi des salariés qualifiés de snoires en faaisnvrot la triomnisassn des sioarvs et des compétences etrne les générations.

Le présent arcocd s'inscrit dnas le cdrae de l'accord ionroeeepnseistrfnl du 19 otcobore 2012 railtff au coatrnt de génération, de la loi du 1er mras 2013 prnaott création de ce dspitioisf et dnas le plennmgoort des aioncts déjà menées par la brhcane et de l'accord de bnarche du 10 nevrobme 2009 rtaielf à l'emploi des seniors.

Depuis la loi n° 2014-288 du 5 mras 2014 rtvaeile à la forimtoan professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, les estireerpns ou eenrpiestrss aapnenaprtt à un guproe de 50 à monis de 300 salariés dnorvet être corevutes par un arcocd ou un paln d'action si elels vlenuet éviter d'avoir à auitetcqr une pénalité financière.

Contrairement aux erienpetrss d'au minos 300 salariés, ces ernesitrpes ne snot pas teuens de se detor de luer propre arcocd ou de luer porpre paln d'action. Elels pvueent en eefft se prévaloir, le cas échéant, d'un aocrcd de bhncrae étendu.

Le présent arcocd a puor oejbt de freoisavr :

? la fotaomrin et l'insertion duralbe dnas l'emploi des jeunes de

minos de 26 ans (ou de mions de 30 ans s'ils snot rcunneos taeairrlvuls handicapés ou s'il s'agit d'une tmniosirsasn d'entreprise) ;

? le maieintn en eolpmi des snrioies d'au monis 57 ans (ou 55 ans s'il snot rcunneos tveilurraals handicapés) et le rteemecrnut de snrioies âgés de 55 ans et puls ;

? la tsrnmisaoisin des sorivas et des compétences.

De même, il ctbiourne :

? à fsorievar l'amélioration des conitnodis de tiraval des salariés âgés et la prévention de la pénibilité ;

? aux oibtejcsfs d'égalité pseornfnlselie enrte les hmoems et les feemms dnas l'entreprise et de mixité dnas l'emploi ;

? aux ojeicfbts d'égalité d'accès à l'emploi dnas le cdrae de la lutte cronte les drcoisniiitmas à l'embauche et druant le déroulement de la carrière.

L'accord cpromote également des emngtengas visant à adier les peeitts et menyenos epreinestrss à mtrrete en ?uvre une gisoten aticve des âges.

Le diosisptif du crntoat de génération cttsuinoe une opportunité puor mieux aeicnpitr les bnisoies en compétences des etreinprips et des salariés et puor mrttee en ?uvre des mueerss concrètes en matière de gisoten des âges, en piiculatrer à dnetsiotian des PME et des TPE.

Le gvonmueenert a proposé un patce de responsabilité qui a puor ojeicbtff d'inscrire la Fcrnae dnas une dnayqmuie de csraoicnse et de création d'emplois.

Dans ce contexte, le steceur du cmmerce de gors prtjotee d'embaucher 50 000 pnnesors cette année.

Les pareiteanrs sciaoux de la cnoïtoevnn cellcvitoe natoliane des ceemmoers de gors n° 3044 acnceordt une inomptrcae tutoe particulière :

? à l'emploi des jeunes et des sornies anisi qu'au mantien dnas l'emploi des salariés âgés fixés dnas le présent accrod rateilff au corant de génération ;

? à l'identification des compétences clés (au nveiau de la barhcne et de l'entreprise) ;

? au renmesenect des peituaqrs d'entreprise et adie méthodologique à la tassmiirsnon des sraivos et des compétences ;

? au miiatnen des doisnopisits qui aeviant été pesris dnas l'accord « Seorins » du 10 neobmvre 2009.

Article - Annexe II

En vigueur étendu en date du 4 juil. 2015

Calendrier prévisionnel de msie en ?uvre des engagements

Engagement	Calendrier prévisionnel	Indicateurs de suivi
Art. 4.2. Création d'un gidue d'accueil	6 mios à cetopmr de l'extension de l'accord	Nombre de gudies distribués

Art. 4.3. Modalité de mise en œuvre d'un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent	Sur la durée de l'accord	Nombre d'entretiens de suivi réalisés	? dioufisfn auprès des entreprises d'informations et d'orientation de fin de vie à la prévention des risques liés à l'activité physique, notamment dans le cadre des manutentions		
Art. 4.4. Satge en entreprise	Sur la durée de l'accord	Action incombant aux entreprises de façon individuelle Bilan annuel	Art. 5.3. Mesures en faveur du retournement des salariés âgés Une plateforme d'information déjà diffusée Informers les entreprises et les salariés sur les dispositifs existants tels que le contrat pour le retour à l'emploi des seniors et le contrat de professionnalisation	Actions déjà réalisées dans le cadre de l'accord « Seniors » du 10 novembre 2009. Continuité de la diffusion sur la durée de l'accord	Mise en place d'un indicateur de suivi du nombre de recrutements des salariés de 55 ans et plus Bilan annuel (à partir du 4e trimestre 2015)
Art. 4.4. Point de contact des métiers auprès des élèves de collèges et lycées : la CNEFPP ouvrira pour faciliter l'insertion, au sein des entreprises de la branche, des élèves de 3e en stage d'observation	Actions programmées récurrentes (CGI) : ? semaine du commerce B to B : janvier-février (les enseignants du secteur ont vu leurs contacts à des collèges, lycées et étudiants) ? partenariat au profit de l'étudiant ? mybtob.fr (site mis en place en faveur des élèves et des étudiants, des établissements de formation et les entreprises du secteur ? campagnes de communication pour faire découvrir le secteur ? partenariats avec : ? clubs des partenaires ? ONISEP ? projets métiers actions Actions programmées récurrentes des fédérations professionnelles de la commission nationale n° 3044	Nombre d'actions réalisées en ce sens Bilan annuel	Art. 5.4. Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation : ? périodes de formation effectuées par les salariés de 45 ans et plus	Dans le bilan annuel	Nombre de périodes de formation effectuées par les salariés de 45 ans et plus
Art. 5.2. Amélioration des conditions de travail et prévention des risques de pénibilité : ? inviter les entreprises à mettre en œuvre des actions de prévention ou d'amélioration des conditions de travail, notamment au profit des salariés âgés	Diagnostic 2015 : s'il fait apparaître des conditions de travail, recherches de solutions en 2016	Diagnostic Suivi des conditions de travail pénibles éventuellement détectées	Art. 6. Mesures des savoirs et des compétences : ? identifier les compétences clés (au niveau de la branche et des entreprises) ? recenser les besoins d'entreprise et adapter méthodologiquement les savoirs et des compétences	Réalisation d'un guide dans les 24 mois à compter de la signature de l'accord afin de recenser les pratiques	Nombre de guides distribués
			Art. 7. Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes et mixité des emplois	Accord à durée indéterminée du 10 novembre 2009 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (continuité des actions déjà mises en place)	Bilan annuel dans le cadre du bilan emploi-formation
			Art. 8. Aides aux TPE et PME : création d'un outil transmis de manière en œuvre une action d'accompagnement des âgés	Un an et demi à compter de la signature de l'accord	Nombre de guides distribués

Art. 9. Modalités de suivi et d'évaluation de la msie en ?uvre	A la satgunire de l'accord	Création d'une cmoisomsin spécifique Transmission cqhuae année au mnsritie chargé de l'emploi d'un dnmcuoet d'évaluation sur la msie en ?uvre de l'accord
--	----------------------------	--

Art. 9.1. Modalités de suivi de la msie en ?uvre des dinsiooistps felvaarbos à l'insertion des jeuens et de la réalisation de l'objectif chiffré	A piartr de 2014, vleot spécifique à l'emploi des jeunes dnas l'enquête balin emploi-formation	Bilan aeunnl dnas le cdrae du balin emploi-formation à priartr du 4e tesmirte 2015
--	--	--

Art. 9.2. Modalités de suivi de la msie en ?uvre des dtopsnsiiios flrbveaaos au manitien de l'emploi et au recutmreent des salariés âgés et de la

En vigueur étendu en date du 24 oct. 2015

Avenant n 2 du 2 juillet 2015 à l'accord du 5 mai 1992 relatif à la classification des cadres

Le présent avanet alnune et realpmce les dposinstois du naeviu VII de l'avenant n° 1 « Careds » de la ccisfioltasain de la cionontevn ciltlvoece des crmeecoms de gors n° 3044 dnas les cdtioonnis svuneaits :

Signataires	
Patrons signataires	L'UCAPLAST ; La VCI ; La FDEA ; La FIDEN ; Le SGNGBFT ; L'UNCGFL ; La FMGE ; Le SRPNS ; La FLCNPA ; Le SNGEYDL ; La FND ; La FGFNP ; L'UPCP ; La FPSCONEA ; La CGI ; La NSAVA ; Le SNCDP ; La FNAS,
Syndicats signataires	La FS CDFT ; La FANICCA CFE-CGC,

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 24 oct. 2015

Le présent annaevt aunlne et rcelampe les dtoisipniss du nvaieu VII de l'avenant n° 1 « Cedras » de la ciasitflocasin de la cioentvvn cloctvliee des cmrmoeecs de gors n° 3044.

Article 2 - Durée

En vigueur étendu en date du 24 oct. 2015

Le présent avannet est conlcu puor une durée indéterminée.

Article 3 - Publicité

En vigueur étendu en date du 24 oct. 2015

Le présent aevnant frea l'objet des formalités d'affichage et de dépôt prévues par la loi.

Article 4 - Dispositions révisées

Avenant n 2 du 4 avril 2016 à l'accord

« Naiveu VII

Ce neaivu est le nvaieu d'accès aux pmrrees postes de cadre. L'exercice de luer moiissn est ccrroniscit par l'organisation et les procédures ienetns de l'entreprise.

La durée de présence dnas ce naveiu ne puet excéder 3 ans, il cernnoce :

? les craeds débutants diplômés de l'enseignement supérieur lnog n'ayant pas ou peu d'expérience plioofenesnrslte et dnot la msie à nievau opérationnelle va nécessiter une pashe d'intégration dnas l'entreprise ;

? les ptmrinoos de la filière des employés, tinceheicns ou de cleels des atngs de maîtrise csniannsaot déjà bein l'organisation et le fntcemneionont de l'entreprise.

Echelon 1

A cet échelon, réservé aux cdaers débutants, le potse est ccisicrnt au trvreas de msosiins piaemetarntf définies sauspport un rproet régulier des ioimntonfras vres le cdrae rblneoaasse du service. Le cdrae débutant est amené à développer pvosmregsneiet les fiotnoncs de son psote solen les danedems de son responsable. La durée de présence dnas cet échelon ne sauriat excéder 1 an.

Echelon 2

Cet échelon puet cnottueisr une psahé intermédiaire du carde débutant après sa pshae d'intégration à l'échelon 1.

? cet échelon est le seuil d'accès des poitoomrns de la filière des employés, tneccihines et aegnts de maîtrise ;

? le cadre, à cet échelon, prévoit, conçoit, prépare et oirasnge les tâches reevantl de sa technicité.

Echelon 3

Cet échelon alleicuce le cadre, débutant ou EATM promu, qui assmue la responsabilité d'une équipe d'au mions cniq personnes. »

de prévoyance du 18 janvier 2010

Signataires	
Patrons signataires	UCAPLAST VCI FEDA FEDIN SNGFGBT UNCGFL FGME PRS FNCPLA SYNDIGEL FND FNGFP UPCP FENSCOPA CGI NAVSA SNDPC FNAS
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC FGTA FO CSFV CFTC FS CFDT FEC CGT-FO CFC-CGC agricole

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2016

Préambule

Accord du 11 mai 2016 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

Signataires	
Patrons signataires	UCAPLAST VCI FEDA FEDIN SNGFGBT UNCGFL FGME PRS FNCPLA SYNDIGEL FND FNGFP UPCP FENSCOPA CGI NAVSA SNDPC FNAS
Syndicats signataires	FGTA FO CSFV CFTC FS CFDT CFC-CGC agricole

En vigueur étendu en date du 21 juil. 2016

Préambule

Les doissitopis de cet acocrd anlunnet et ralncpmeet l'ensemble des disinsoitps des textes référencés ci-dessous :
 ?? l'accord « railtef aux ofjfectis de la foiaomrtn pirollsfensonee et proantt adhésion à Itngroers des ereetnisprs rnaelevt du cmhap d'application de la cneivntoon ciclovltlee nalnaioe des cmcemeors de gors » du 16 décembre 1994 ;
 ?? l'avenant n° 1 du 16 décembre 1996 (contributions, CQP) ;
 ?? l'avenant n° 2 du 14 orotcbe 2004 (contributions, professionnalisation, tutorat, DIF, observatoires, priorités) ;

Les praaentries scuoaix ont prévu, lors de l'instauration du régime de prévoyance, de fcleaiitr l'adhésion des epreestnirs au régime de bcnarhe auprès des osgeainrms arsrusues recommandés, en mnutiasualt la psire en crhgae des steiirsns en cours en cprniraetote d'une coatitoisn de 0,04 % prévue jusqu'au 31 mras 2016 (art. 2.3 de l'accord).
 Les prteaeairns suaciox décident de pgrroeor la ctstiooaoon supplémentaire de 0,04 % jusqu'au 31 décembre 2016 et cvonneeint de procéder à une nluvoele anylsae des cpteoms en 2016 puor sautter sur la pooarorgitn de cette ciitotosan supplémentaire.

Article 1er - Modification de l'article 2.3 « Reprise des sinistres en cours » de l'accord du 18 janvier 2010
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2016

Les ditssonpois de l'article 2.3 de l'accord du 18 jineavr 2010 snot annulées et remplacées par les dsositpnois stnuvieas :
 « Aifn de couvrir la riepsre des seiirtsns en cuors sleon les modalités prévues à l'article 1.5 par les oeangrsims aersuursr auprès dslueqes le ? canrott nanaoitl de référence ? a été souscrit, une cistiootan supplémentaire de 0,04 % srea due par les eensreirtps adhérentes ? au crtanot nntaiaol de référence ? jusqu'au 31 décembre 2016. »

Article 2 - Date d'effet. – Dépôt. – Extension
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2016

Le présent avennat prned effet 1er airvl 2016.
 Les ptiares sinairgates civneeonnt de daeemndr l'extension du présent avenant.

?? l'avenant n° 1 du 9 mras 2006 à l'avenant n° 2 (contributions, professionnalisation).
 Considérant les dsoitpnois de l'accord ntnaoail ineirenprsoofntsel du 14 décembre 2013, rliaetf à la foiaomrtn prnsloenefisloe ;
 Considérant les diiiiootpnss de la loi du 5 mras 2014 realitve à la famitroon professionnelle, à l'emploi et à la démocratie silaoe et ses décrets d'application, les pnaierretas scoaux de la bcnrahe des cmemrocs de gors n° 3044 shuteoanit par le présent acrcod mtrete en ?uvre les dptosinisios de cette loi qui rennofdet le pgsayae de la foiotamrn professionnelle.
 La fiotroamn prsnooelsenilfe est un faucetr de sécurisation des pruoacs pesnlrfeosios des salariés et de développement pnsiosneferol mias également un fteaucr d'adaptation des eeetnprss aux mitounats économiques et de rfeenrncomet de luer croissance.
 Les petianearrs saciuox snuahotet par la ciunlcoosn de cet acocrd psrruiuve la ptuiquoile de ccifitotairen et de peiroionlotasfianssn msie en palce dnas la bahncre tnat en fveaur des jneues earntnt dnas la vie prossnoefilelne que des salariés en poste.
 Les ptiaeearns suacoix de la bhrcane des coeremms de gors ont souhaité, dnas cet accord, définir des priorités de frmaotion en foontcin de l'évolution des métiers et des bsneois des erreietpsns de la branche, nenotmmt en abnodant les fmatooirs pitroireiars svuatiens :
 ?? fotoiarmn vnisat l'obtention d'un crtecfaiit de qofaiticluain de bcranhe ;
 ?? fformiaon vansit l'obtention d'un trite pseooninesfrl le MUM (manager [euse] d'univers marchand) ;
 ?? fmortaiion vnsait l'obtention d'une FMIO ;
 ?? fatiomron visées par une des toirs leitss mentionnées à l'article 12.3 du présent acocrd (art. L. 6323-16 du cdoe du travail).
 Les piaetrs sireaangits du présent acocrd cnivoeennt des ditpinsisoos svineauts :

Article 1er - Désignation d'Intergros
En vigueur étendu en date du 21 juil. 2016

Les prtaeis snriatgeias cnrnfoemt la désignation d'Intergros, l'OPCA des ertenrpeiss du cmrecome de gors et de ccermmoe international, comme osniagrme piarrtiae coetllcuer agréé des eiesnrretps de la bnarhce des cmcemors de gors n° 3044 qui snot dnoc tuenes de lui veersr les cninttubioros ogrliebaitos en matière de faromiton professionnelle.

Article 2 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 21 juil. 2016

Le champ d'application du présent accord s'applique à celui de la convention collective nationale des communes de gors du 23 juin 1970 modifiée par accord du 15 février 1996.

Article 3 - Contributions des entreprises employant moins de onze salariés
En vigueur étendu en date du 21 juil. 2016

Les entreprises employant moins de onze salariés versent au titre de l'application du présent accord s'ajoutent de verser à Intergros, avant le 1er mars de l'année suivante celle au titre de laquelle elle est due, l'intégralité de leur cotisation unique, fixée à 0,55 % de la masse salariale de l'année de référence, répartie comme suit :
? 0,15 % versé à la section « Profils sociaux » de l'OPCA Intergros au titre des cotisations et périodes de provisionnement

; ? 0,40 % versé à la sous-section « Paln de formation des entreprises de moins de 11 salariés » de l'OPCA Intergros au titre des cotisations menées dans le cadre du paln de formation et de toute autre dépense prévue par la réglementation en vigueur.

Article 4 - Contributions des entreprises employant onze salariés et plus
En vigueur étendu en date du 21 juil. 2016

Les entreprises employant onze salariés et plus versent au titre de l'application du présent accord s'ajoutent de verser à Intergros, avant le 1er mars de l'année suivante celle au titre de laquelle elle est due, l'intégralité de leur cotisation unique fixée à 1 % de la masse salariale de l'année de référence, répartie en fonction de leur effectif comme suit :

(En pourcentage.)

	Congé individuel de formation (CIF) (*)	FPSPP (**)	Professionalisation	CPF	Plan de formation
11 à moins de 50 salariés	0,15	0,15	0,3	0,2	0,2
50 à moins de 300 salariés	0,2	0,2	0,3	0,2	0,1
300 salariés et plus	0,2	0,2	0,4	0,2	?

(*) Cotisation collectée par Intergros en vue d'un versement au FONGECIF, par l'intermédiaire du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

(**) Cotisation collectée par Intergros en vue d'un versement au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

Article 5 - Mutualisation élargie des contributions des entreprises au titre du plan de formation
En vigueur étendu en date du 21 juil. 2016

Les cotisations dédiées au financement du plan de formation des entreprises de 50 salariés et plus jusqu'à 299 salariés font l'objet d'une mutualisation partielle que ces cotisations peuvent servir au financement des actions de formation réalisées par les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6 - Professionalisation
En vigueur étendu en date du 3 mars 2020

Les contrats de professionnalisation et les périodes de prise en compte des congés généraux, professionnels et congés dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation structuré, par l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les recherches.

L'information des instances représentatives du personnel s'effectue conformément aux dispositions légales.

6.1. Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi.

Il a pour but de permettre à son bénéficiaire d'acquies un diplôme ou un titre à finalité professionnelle inscrit dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), un CQP délivré par la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) ou une qualification reconnue dans la nomenclature de la convention collective.

Les bénéficiaires doivent être des salariés de l'entreprise, les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation peuvent acquies un diplôme, un titre, un CQP ou une qualification dans la nomenclature de la convention collective.

Lorsque le contrat vise l'obtention d'une qualification,

l'employeur détermine avec le titulaire du contrat de professionnalisation, au cours d'un entretien préalable, les objectifs, le programme ainsi que les modalités d'évaluation et de suivi de la formation.

6.1.1. Publics

Le contrat de professionnalisation est ouvert :
? aux jeunes de moins de vingt-six ans sans qualification initiale et à ceux qui ne peuvent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour accéder aux métiers souhaités ;
? aux demandeurs d'emploi âgés de vingt-six ans et plus lorsqu'une qualification professionnelle s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi ;
? aux bénéficiaires des missions de service ;
? aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).

6.1.2. Nature et durée

Le contrat de professionnalisation qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée ou l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat à durée indéterminée est d'une durée comprise entre six et douze mois.

Cette durée peut être portée jusqu'à vingt-quatre mois pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, les bénéficiaires de missions de service ou les demandeurs ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI), ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige pour obtenir un diplôme classé dans les niveaux I à V de l'éducation nationale ? un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle.

Les modalités d'évaluation, de suivi et de formation, dont bénéficie le titulaire du contrat de professionnalisation, doivent être d'une durée comprise entre 15 %, sans être inférieure à cent cinquante heures, et 25 % de la durée totale du contrat ou de la période de professionnalisation.

Sous réserve des modalités nécessaires au sien de l'OPCA Intergros, la durée de ces actions peut être portée au-delà de 25 % de la durée du contrat ou de la période de professionnalisation, si les référentiels le nécessitent, pour les

professionnels du système éducatif sans qualification reconnue, ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige pour obtenir un diplôme ? classé dans les niveaux I à V de l'éducation nationale ? un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle.

6.1.3. Rémunération

Les salariés âgés de moins de vingt-six ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de passif formation du contrat à durée indéterminée un salaire mensuel calculé en fonction de leur âge et de leur niveau de formation.

Cette rémunération ne peut être inférieure à :
??65 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de moins de vingt et un ans ; et
??80 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de vingt et un ans et plus.

Pour les titulaires d'une qualification professionnelle au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel, ces rémunérations ne peuvent être inférieures :

??à 90 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de moins de vingt et un ans ;
??au Smic pour les bénéficiaires âgés de vingt et un ans et plus.

Les titulaires de contrats de professionnalisation âgés d'au moins vingt-six ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure ni au Smic, ni à la rémunération minimale prévue par la convention collective.

Article 7 - Développement de l'apprentissage
En vigueur étendu en date du 21 juil. 2016

En matière d'apprentissage, les parties signataires incitent les entreprises à développer leurs activités et l'affectation de la taxe d'apprentissage dans une perspective pluriannuelle et dans le cadre d'une priorité économique et professionnelle.
A compter du 1er janvier 2016, l'organisme est habilité en tant qu'organisme certificateur de la taxe d'apprentissage (OCTA) de branche. A ce titre, afin de soutenir la qualification de branche en matière d'apprentissage et de favoriser l'insertion professionnelle et technologique, l'organisme est habilité à percevoir la taxe d'apprentissage des entreprises relevant du présent accord.

Article 8 - Certificat de qualification professionnelle (CQP)
En vigueur étendu en date du 21 juil. 2016

Lorsque des formations débouchent sur des qualifications s'inscrivant dans le cadre de l'évolution professionnelle des employés et des métiers du commerce de gros, elles font l'objet d'une validation par un organisme de qualification professionnelle (CQP).
Le CQP est accordé délivré par la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) concernée.

Article 9 - Tutorat
En vigueur étendu en date du 21 juil. 2016

Les parties signataires considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions de formation professionnelle. Elles rappellent l'objet de la fonction tutorale et le fait que le tuteur doit avoir bénéficié, au préalable, d'une formation spécifique et d'un aménagement de sa charge de travail. Les parties signataires conviennent les membres de la CPNEFP d'élaborer un référentiel de formation au tutorat.

Le tuteur a pour mission d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le bénéficiaire du contrat ou de la période de professionnalisation pendant la durée de l'action ou de la période de passif formation et de veiller au respect de son emploi du temps. La désignation d'un tuteur est impérative dans le cadre du contrat de professionnalisation. Le tuteur ne peut exercer plus de 2 fonctions simultanées dans le même temps. Il assure la liaison avec l'organisme ou le service de formation chargé de mettre en œuvre les actions ou les périodes de professionnalisation et participe à l'évaluation du suivi de la

formation. L'employeur lui permet de disposer des moyens et du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former sans qu'il soit porté préjudice à la rémunération du tuteur, notamment pour les salariés payés à la commission.

L'employeur peut choisir un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise de préférence s'ils ont au regard de sa connaissance de l'entreprise et de ses qualités pédagogiques. La proposition doit être faite avant d'être effectuée et justifiée d'une expérience professionnelle de deux ans minimum dans une qualification professionnelle ou avec l'objectif de professionnalisation visé. L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il possède les compétences de qualification et d'expérience visées ci-dessus.

Article 10 - Observatoire prospectif des métiers et des qualifications du commerce interentreprises
En vigueur étendu en date du 21 juil. 2016

10.1. Désignation

Pour accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels, en application de l'article 10 de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013, les parties signataires conviennent de créer l'observatoire des métiers, des compétences et des compétences métiers dans le périmètre de l'OPCA Intergrés (commerce de gros-commerce international) compétent à l'échelon national et professionnel.

10.2. Missions

L'observatoire a pour mission, à la demande de la CPNEFP, la réalisation de tous travaux quantitatifs et qualitatifs d'observation et d'analyse prospective, notamment l'analyse de l'évolution des emplois, des qualifications et des compétences nécessaires.

Ces travaux ont pour objet d'identifier, pour mieux les anticiper, les évolutions démographiques, les évolutions techniques et d'organiser du travail à venir dans les entreprises de la branche.

Les travaux peuvent se dérouler notamment par :
??une analyse « sectorielle » de la branche par un expert régulier d'informations sur ses métiers ;
??une analyse prospective des métiers ;
??des études sur les métiers « émergents ».
Le résultat des travaux est transmis à la CPNEFP.

10.3. Fonctionnement et moyens

Il est créé un comité paritaire de gestion de l'observatoire composé des métiers et des qualifications. Sa composition et des modalités de fonctionnement sont fixées dans le cadre de l'OPCA Intergrés.

Article 11 - Négociation. – Priorités de la formation
En vigueur étendu en date du 21 juil. 2016

La négociation de branche sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés est engagée tous les trois ans.

La commission nationale paritaire (CPN) confie à la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la CCN 3044 la définition des priorités de formation pour la branche.

Ces négociations portent notamment sur les thèmes suivants :

??les conditions d'accueil des personnes en contrats et périodes de passif formation ;

??les actions de formation à mettre en œuvre en faveur des salariés ayant les niveaux de qualification des métiers élevés et, en particulier, ceux qui ne maîtrisent pas les compétences de base ;

??la détermination d'un objectif de professionnalisation du taux d'accès des salariés aux différents dispositifs de formation et des modalités d'atteinte de cet objectif.

Les parties signataires rappellent à ce titre les mesures de l'accord du 16 novembre 2010 relatif à l'égalité professionnelle

entre les hommes et les femmes : assurer l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle, tout en prenant en compte les contraintes liées à la vie familiale, désignant parmi les publics prioritaires aux actions de formation, des femmes exerçant une activité principale après un congé de maternité et des hommes et des femmes après un congé d'adoption ou un congé parental, exiger des entreprises un égal accès des femmes et des hommes ;

la définition des objectifs et priorités de formation que prennent en compte les entreprises dans le cadre du plan de formation ;

les aménagements supplémentaires du compte personnel de formation (CPF) ;

la validation des acquis de l'expérience (VAE), l'accès aux certifications, le développement du tuteur et la validation de la formation de tuteur ou de maître d'apprentissage ;

la définition et les conditions de mise en œuvre des actions de formation, de leur suivi et de leur évaluation, en vue d'assurer l'égalité professionnelle, le maintien dans l'emploi et le développement des compétences des travailleurs handicapés, notamment par la détermination d'un objectif de progression du taux d'accès des travailleurs handicapés aux différents dispositifs de formation et des modalités d'atteinte de cet objectif ;

le rôle et les missions essentielles de l'encadrement dans le développement de la formation professionnelle notamment au niveau de l'information, l'accompagnement et la formation des salariés de l'entreprise.

Afin de permettre au personnel d'encadrement de jouer pleinement ce rôle, les entreprises prendront en compte, dans la mesure de leurs possibilités, les besoins particuliers de cette catégorie de salariés en matière de formation professionnelle notamment en ce qui concerne la formation et la qualification des salariés de formation, l'informeront sur les dispositifs à la formation et amèneront ses priorités d'actions pour tenir compte de ses missions.

Article 12 - Compte personnel de formation En vigueur étendu en date du 21 juil. 2016

A compter du 1er janvier 2015, toute entreprise bénéficie d'un compte personnel de formation (CPF), dès son entrée sur le marché du travail, jusqu'au moment où elle est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Les entreprises s'engagent à l'intérêt qu'elles attachent à ce dispositif. Les entreprises incitent par tous les moyens leurs salariés à procéder à l'ouverture de leur compte personnel de formation auprès de la Cissae des dépôts et consignation.

L'accès des salariés résulte du présent accord au CPF est organisé dans les conditions suivantes :

12.1. Attributions des droits et gestion du compte CPF

Le compte est crédité en heures de formation à la fin de chaque année, à raison de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis à hauteur de 12 heures par année de travail à temps partiel jusqu'au plafond total de 150 heures.

Pour un salarié qui n'a pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'année, l'alimentation est calculée au prorata du temps de travail.

Les périodes d'absence pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de sursis de jugement ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail sont intégralement prises en compte pour le calcul des heures créditées sur le compte.

12.2. Alimentation du CPF

Lorsque la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte, celui-ci peut faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'abondements en heures complémentaires pour assurer le financement de cette formation.

Selon la situation du titulaire du CPF, ces heures complémentaires peuvent être financées notamment par :

l'employeur, lorsque le titulaire du compte est salarié ;

un OPCA (en fonction des 3 listes visées à l'article 12.3 de l'accord) ;

un OPCAIF ;

la caisse nationale d'assurance sociale des travailleurs salariés, chargée de la gestion du compte personnel de prévention de la pénibilité, à la demande de la personne, dans des conditions déterminées par décret ;

l'Etat ;

les régions ;

Pôle emploi ;

l'AGEFIPH (pour les travailleurs handicapés) ;

en dernier recours, son titulaire lui-même.

Un abonnement automatique du compte peut également résulter, dans les entreprises de 50 salariés et plus, de l'application des dispositions relatives à l'entretien professionnel et l'état des lieux récapitulatif du processus professionnel du salarié, visés à l'article 13 du présent accord.

La période de progression peut également concerner le CPF des salariés.

Les obligations suivantes conviennent, en application de l'article L. 6323-14, que le CPF des salariés inclus dans le champ d'application du présent accord est abondé selon les modalités suivantes :

1. Actions de formation visant l'obtention d'un CQP de la branche : annexées en complément des heures prévues au titre du CPF à hauteur du nombre d'heures manquantes ;

2. Actions de formation visant l'obtention d'un titre professionnel le MUM (manager[euse] d'univers marchand) : annexées en complément des heures prévues au titre du CPF à hauteur du nombre d'heures manquantes ;

3. Actions de formation visant l'obtention d'une FMIO : annexées en complément des heures prévues au titre du CPF dans la limite de leur durée réglementaire ;

4. Actions de formation visées par une des listes mentionnées à l'article 12.3 du présent accord (art. L. 6323-16 du code du travail) dans la limite de 30 heures.

Cet accord s'applique que les actions de formation visées ci-dessus soient réalisées pendant et/ou hors temps de travail.

Cet accord s'applique dans les mêmes conditions aux salariés à temps partiel.

12.3. Actions de formation éligibles

Les formations éligibles au CPF doivent relever de l'une des catégories suivantes :

1. Actions de formation qui visent l'acquisition du socle de connaissances et de compétences défini par le décret n° 2015-172 du 13 février 2015 ;

2. Actions d'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;

3. Actions de formation visant des qualifications ou des compétences certifiées :

actions sanctionnées par une certification de qualification enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), ou permettant d'obtenir une qualification identifiée de certification visant à acquérir un bloc de compétences ;

actions sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;

actions sanctionnées par une certification ou habilitation professionnelle, recensées dans l'inventaire établi par la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

Ces actions visent des qualifications ou des compétences certifiées sont éligibles au CPF sous réserve de leur inscription sur au moins une des listes visées à l'article L. 6323-16 du code du travail :

la liste établie par la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) de la branche ;

la liste établie par le CAEPONF (comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation) ;

la liste établie par le CROEPAF (comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation) de la région où travaille le salarié.

12.4. Mise en œuvre du CPF

Le CPF est mobilisé à l'initiative du salarié, avec son accord exprès.

Les heures de formation peuvent être servies pendant ou en dehors du temps de travail.

Lorsqu'elles sont servies en dehors du temps de travail, les formations financées dans le cadre du CPF ne sont pas soumises à l'accord préalable de l'employeur.

Lorsqu'elles sont servies en tout ou partiel pendant le temps de travail, le salarié doit donner l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et sur le calendrier de la formation.

Le salarié formule sa demande dans les délais fixés par l'article R. 6323-4 du code du travail : au minimum 60 jours avant le début de la formation en cas de durée inférieure à 6 mois et au minimum 120 jours dans les autres cas. L'employeur doit répondre dans un délai de 30 jours calendaires à compter de la réception de la demande, l'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation de la demande.

Lorsque la demande de formation vise l'acquisition du socle de connaissances et de compétences défini par le décret n° 2015-172 du 13 février 2015 ou l'accompagnement du salarié dans le cadre de la VAE, l'accord préalable de l'employeur sur le contenu de la formation n'est pas requis. Il en va de même pour une formation financée au titre des heures issues de l'abondement croisé du compte, visé à l'article 13 du présent accord. Dans ces cas, l'accord de l'employeur sur le calendrier de la formation est néanmoins requis, sous que la réalisation de la formation puisse être différée de plus de 12 mois à compter de la date du salarié. Les heures de formation qui se déroulent pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au minimum de la rémunération.

Lors de la formation, le salarié bénéficie du régime de sécurité sociale à la parité en matière d'accidents de travail et de maladies professionnelles, qu'elle soit organisée pendant le temps de travail ou en dehors.

Les salariés ont un accès direct et gratuit à un service dématérialisé mis en œuvre par la Csisae des dépôts et consignation, permettant de servir les heures issues à luer comptabilisées de formation (moncompformation.gouv.fr). Ce service permet également aux salariés et aux employeurs de s'informer sur les formations éligibles.

12.5. Financement

Intergros prend en charge les coûts pédagogiques, les frais de rémunération des salariés et les frais annexes (transport, hébergement, restauration) dans les conditions et limites fixées par le code du travail et en application des règles de gestion arrêtées par son conseil d'administration.

Les entreprises qui ont conclu, en application de l'article L. 6331-10 du code du travail, un accord collectif de gestion interne du CPF concernant une formation au moins égale à 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence au CPF. Dans ce cadre, elles peuvent en charge les dépenses de formation de leurs salariés, sans pouvoir bénéficier des fonds mutualisés du CPF gérés par Intergros.

12.6. Période transitoire

Au cours d'une période transitoire 2015-2020, les heures issues sur le droit individuel à la formation (DIF) au 31 décembre 2014 pourront être mobilisées par le salarié, le cas échéant complétées par les heures issues au CPF, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Article 13 - Entretien professionnel En vigueur étendu en date du 21 juil. 2016

Tous les deux ans, les salariés doivent bénéficier de l'entretien professionnel mentionné à l'article L. 6315-1 du code du travail, destiné à leur permettre d'élaborer un projet professionnel en lien avec l'évolution qu'ils envisagent. Cet entretien professionnel est distinct de l'entretien annuel d'évaluation. Le salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du code du travail, d'un arrêt inopposable prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale

ou à l'issue d'un mandat syndical a droit à un entretien professionnel avec son employeur.

Dans ce dernier cas, l'employeur doit proposer un entretien professionnel :

??à tout salarié doté d'un mandat syndical lorsque son mandat prend fin ;

??aux représentants du personnel titulaires dont le nombre d'heures de délégation sur l'année représente au moins 30 % de la durée de travail fixée dans le contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement.

L'entretien de fin de mandat vise non seulement à évoquer les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, mais également à recenser les compétences acquises au cours du mandat et à préciser les modalités de validation de l'expérience acquise.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel donne lieu à un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

1° Suivi au moins une fois de la formation ;

2° Acquis des éléments de qualification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;

3° Bénéficié d'une formation 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 mentionnées ci-dessus, son contrat professionnel de travail est abondé. Cet abondement correctif, inscrit sur le contrat de travail, est égal à 100 heures de formation supplémentaires s'il est employé à temps plein ou 130 heures s'il est employé à temps partiel. Dans ce cas, l'entreprise verse à l'employeur une somme correspondant au nombre d'heures ainsi ajoutées multiplié par le montant forfaitaire fixé par l'article R. 6323-3 du code du travail (30 €/heure).

Article 14 - Passeport d'orientation, de formation et de compétences

En vigueur étendu en date du 21 juil. 2016

Le passeport d'orientation, de formation et de compétences est un document personnel que chaque salarié peut établir, s'il le souhaite, en y intégrant les diplômes, titres, certifications obtenus, les antécédents de formation suivies, ses emplois et expériences professionnelles, ainsi que les décisions en matière de formation prises lors d'entretiens professionnels ou de bilans de compétences.

Le salarié peut ainsi se reporter au salarié pour piloter son parcours professionnel. Les entreprises incitées par leurs moyens humains salariés à procéder à l'établissement de leur propre formation.

Ce document reste la propriété du salarié. L'employeur ne peut, en aucun cas, dénigrer la présentation de ce document.

Article 15 - Bilan de compétences En vigueur étendu en date du 21 juil. 2016

Le bilan de compétences, réalisé à l'extérieur de l'entreprise, contribue à l'élaboration, par le salarié bénéficiaire, d'un projet professionnel ou d'un projet de formation.

Le bilan de compétences donne lieu à un document de synthèse destiné à l'usage exclusif du salarié.

Chaque salarié peut demander le bénéfice d'un congé de bilan de compétences, dans le cadre d'une autorisation d'absence dont la durée correspond à celle de l'action de bilan de compétences, dans la limite maximale de 24 heures.

Le bilan peut également être mis en œuvre dans le cadre du plan de formation.

Article 16 - Conseil en évolution professionnelle En vigueur étendu en date du 21 juil. 2016

Tout salarié peut bénéficier du conseil en évolution professionnelle (CEP) prévu à l'article L. 6111-5 du code du travail. L'objectif de cette prestation 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 CEP accompagne les projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques actuels et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les besoins et les formations répondant aux besoins exprimés

par la prsoenne et les fncannemiets dilnepobsis et flaicite le recours, le cas échéant, au cpmpte ponseernl de fmotaoinr (CPF).

Article 17 - Validation des acquis de l'expérience
En vigueur étendu en date du 21 juil. 2016

La vidiatatoln des auciqs de l'expérience (VAE) diot pttmerree aux salariés de firae vleaidr les aiqucs de luer expérience en vue de l'acquisition de tuot ou patrie d'un diplôme, d'un tirtre à finalité psefiosronlnlee ou d'un cfitiaerct de qioaiucftilan pelfslsnonerieoe (CQP), enregistrés dnas le répertoire nointaal des ciciorettainfs pelsoneneolfirss (RNCP).

L'accompagnement à la VAE puet être mobilisé à l'initiative du salarié dnas le cdrae d'un congé puor vioalidatn des aqicus de l'expérience d'une durée de 24 hueers muiamxm ou du cptome pserneol de foirtoman (CPF) et puet également être mis en ?uvre dnas le cadre du paln de footarmin ou de la période de professionnalisation.

Article 18 - Stages en entreprises
En vigueur étendu en date du 21 juil. 2016

Le sgtae diot fiitlcear le pagasse du mnode éducatif à cueli de l'entreprise et ptmreete de compléter une foraiomtn théorique par une expérience ptqiruae en entreprise.

Les segats en esintrpere snot smnitrtect encadrés par le cdoe de l'éducation ntaolnaie et dvoinet aoirv une finalité pédagogique déterminée dnas le carde d'une cvinetoonn coclnue ertne une entreprise, un juene et l'établissement d'enseignement dnas lueeql il pusruoit ses études. Ils ne pvuenet en efeit avoir puor oejbt d'exécuter une tâche régulière cedpasnonrort à un ptsoe de tvaaril pmeeanrnt dnas l'entreprise.

Accueil et sviui du jeune

En atipilpaocn du présent accord, l'entreprise :
 ??remettra le gidue d'accueil réalisé par la bhrance ;
 ??veillera au bon auciecl du satairgie naemotmnt par le biais d'une prise de cntacot aevc les équipes et sieievrns aevc lqlsuees il srea amené à talarvelir ;
 ??veillera à la cohérence du porrucas d'accueil aevc les ocftjbeis du stage. A cet effet, un échange préalable aevc le(s)

Avenant du 30 juin 2016 à l'accord du 14 décembre 2001 relatif au forfait annuel en jours

Signataires	
Patrons signataires	UCAPLAST ; VCI ; FEDA ; FEDIN ; SNGFGBT ; UNCGFL ; FGME ; PRS ; FNCPLA ; SYNDIGEL ; FND ; FNGFP ; UPCP ; FENSCOPA ; CGI ; NAVSA ; SNDCP ; FNAS,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FNAA CFE-CGC ; FS CFTD,

responsable(s) éducatif(s) derva pemterrte de préparer l'arrivée et l'accueil des stagiaires.

Article 19 - Force obligatoire
En vigueur étendu en date du 21 juil. 2016

Les accdors d'entreprise, d'établissement ou de guproe ne pvueent déroger aux doiposnistis du présent anvanet suaf cusales puls febraoavls aux salariés.

Article 20 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 21 juil. 2016

Le présent aocrd aunne et rcmlapee l'accord du 16 décembre 1994 rielatf aux oejciftbs de la fotaiomrn pleionfesnrolse et porntat adhésion à Irogetns (modifié par annvaets du 16 décembre 1996, du 14 oroctbe 2004 et du 9 mras 2006). Il srea notifié à l'ensemble des oasinairntgs représentatives à l'issue de la procédure de sginaurte conformément aux dsistioinpis de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Il srea procédé dnas les meuierrls délais aux formalités légales en vue de dépôt, plus l'extension du présent anenavt conformément à l'article L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 21 juil. 2016

Annexe
Lexique

Définition des niavuex éducation noanaitle :
 Niveau I : cponreosrd à un neaviu bac + 5.
 Niveau II : cporerosnd à un nejavu bac + 3 ou 4.
 Niveau III : ceornpsrod à un naiveu bac + 2.
 Niveau IV : csroneoprd à un naeviu bac.
 Niveau V : corpnoersd à un nievau CAP ou BEP.
 CACES : cfeittract d'aptitude à la citondue en sécurité.
 FIMO : framotion ilanitie mmliaie obligatoire.
 FCO : famotriion coiuntne obligatoire.
 SST : seauuevtr sécurité au travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 29 sept. 2016

Préambule

Le présent anvneat a puor obejt de réviser les diotsiipsons de l'article 2.3.2 B de l'accord du 14 décembre 2001, rteeiavlrs aux modalités de rorcues aux cinonntevos de ftoiarfs anunles en jours, dnas les cotoiindns définies par les aiectlrs L. 3121-39 et saunvtis du cdoe du tarvail en l'absence d'accord d'entreprise.

Article - 1. Durée du forfait annuel en jours

En vigueur étendu en date du 29 sept. 2016

1.1. Année complète d'activité

Le nrbbome de juors travaillés, et rémunérés de façon forfaitaire, dnas le crade d'une cnivoeontn de froiaft anenul en jours, au trite d'une année cilive complète d'activité ou de totue artue période anllnuee de référence donnée et suos réserve du bénéfice de doirt à congés payés complets, est fixé à 214 jours.

1.2. Fraifot annel en jrous réduit

Pour les salariés anayt une activité réduite sur une année cvliie complète, un fioarft anenul inférieur à celui visé au papahrgare

1.1 ci-dessus peut être mis en œuvre, au prorata de la réduction de leur activité.

Ces salariés bénéficient à due proportion des mêmes droits et avantages que les salariés travaillant à temps complet.

Ils sont rémunérés au prorata du nombre de jours fixé par leur convention collective de forfait et leur charge de travail devra tenir compte de la réduction convenue.

1.3. Incidence des absences

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté de façon à compenser le nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels les salariés concernés ne peuvent prétendre.

1.4. Embauchés ou recrutés en cours d'année

Pour les salariés embauchés ou soumis à une convention de forfait en cours d'année civile, le nombre de jours de travail au titre de la convention de forfait annuel en jours est déterminé prorata temporis, dans les conditions fixées au paragraphe 1.1 ci-dessus, compte tenu du nombre de jours coarctés de la date de passage au forfait au 31 décembre de l'année en cause.

En cas de rupture du contrat de travail en cours d'année civile, le nombre de jours de travail au titre de la convention de forfait annuel en jours est déterminé prorata temporis, dans les conditions fixées au paragraphe 1.1 ci-dessus, compte tenu du nombre de jours coarctés du 1er janvier de l'année en cause à la date de rupture du contrat de travail.

Article - 2. Garanties

En vigueur étendu en date du 29 sept. 2016

Si le salarié bénéficiaire d'une convention de forfait annuel en jours est amputé dans l'organisation de son emploi du temps, et dans la mesure en œuvre du travail confié par l'employeur, celle-ci doit être compensée avec le respect des différents seuils définis ci-dessus et rester dans des limites raisonnables. Les garanties instituées par le présent avenant visent ainsi à garantir le respect de la vie privée des salariés bénéficiaires d'une convention de forfait annuel en jours.

2.1. Respect des durées maximales de travail Durée journalière de travail effectif

Afin de garantir une durée raisonnable de travail, le salarié bénéficiaire d'une convention de forfait annuel en jours doit bénéficier d'une convention de forfait annuel en jours, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur. En conséquence, son aménagement de travail journalier ne doit pas dépasser le volume horaire précité.

En parallèle, l'employeur doit s'assurer que la charge de travail confié au salarié ne l'amène pas à dépasser le volume horaire précité.

Repos quotidien

L'entreprise vérifiera de son côté que le salarié concerné dispose des 11 heures consécutives de repos quotidien.

Le salarié bénéficiaire d'une convention de forfait annuel en jours travaille au respect du repos quotidien de 11 heures consécutives, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur. En conséquence, son aménagement de travail journalier ne doit pas dépasser le volume horaire précité.

Repos hebdomadaire

Afin de garantir la santé du salarié bénéficiaire d'une convention de forfait annuel en jours et de favoriser l'articulation de sa vie

privée et de sa vie professionnelle, ce salarié doit également bénéficier d'un temps de repos hebdomadaire dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Il est rappelé que, sauf dérogations, le jour de repos hebdomadaire est le dimanche, sous réserve des circonstances résultant de l'exécution par le salarié bénéficiaire d'une convention de forfait annuel en jours de ses missions.

2.2. Outil de déconnexion

L'effectivité du respect par le salarié des durées maximales de repos visées par le présent avenant implique pour ce dernier une possibilité de déconnexion des outils de communication à distance.

L'employeur prendra les dispositions nécessaires afin d'assurer le respect par ses salariés de cette possibilité de déconnexion hors du repos quotidien, du repos hebdomadaire, des congés payés, des congés exceptionnels, des jours fériés et des jours de repos.

2.3. Entretien annuel

En application de l'article L. 3121-46 du code du travail, le salarié bénéficiaire d'une convention de forfait annuel en jours évoquera avec son employeur au cours d'un entretien avec sa hiérarchie :

- ? son organisation du travail ;
- ? sa charge de travail ;
- ? l'amplitude de ses journées d'activité ;
- ? l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale ;
- ? les modalités de déconnexion ;
- ? sa rémunération.

Un compte rendu écrit de l'entretien sera établi et remis, contre signature, au salarié bénéficiaire d'une convention de forfait annuel en jours.

Si l'entreprise constate plusieurs fois par mois un non-respect du repos quotidien ou hebdomadaire du salarié concerné, un entretien sur sa charge de travail est organisé.

2.4. Dispositif de veille et d'alerte

Dans le souci de prévenir les effets d'une charge de travail trop importante sur la santé, un dispositif de veille et d'alerte est mis en place par l'employeur.

Ainsi, en cas de difficulté imminente ou en cas de difficulté liée à l'éloignement géographique ainsi qu'en cas de non-respect du repos quotidien et hebdomadaire du salarié bénéficiaire d'une convention de forfait annuel en jours, celui-ci a la possibilité d'émettre, par écrit, une alerte auprès de son supérieur hiérarchique direct, ou du supérieur des ressources humaines, lesquelles recevront le salarié dans les meilleurs délais et en tout état de cause dans un délai maximal de 30 jours, sans attendre l'entretien annuel prévu au paragraphe 2.3 du présent avenant.

Lors de cet entretien, il sera procédé à un examen de l'organisation de son travail, sa charge de travail, l'amplitude de ses journées d'activité, ainsi que d'envisager toute solution permettant de traiter les difficultés qui seraient identifiées.

A l'issue de cet entretien, un compte rendu écrit, qui est annexé à l'alerte écrite du salarié, décrivant les mesures qui seront, le cas échéant, prises en place pour permettre un retour à la normale de la situation, sera établi.

Un plan d'action détaillant le nombre d'alertes reçues et les mesures prises sera mis en œuvre et communiqué aux IRP et au CHSCT.

Article - 3. Décompte des jours travaillés

En vigueur étendu en date du 29 sept. 2016

Le nombre de journées de travail sera comptabilisé sur un mode de contrôle établi à l'échance de chaque mois par le salarié concerné et sera remis, une fois dûment rempli, au supérieur hiérarchique concerné. Sa non-remise n'aura pas pour conséquence de remettre en cause la convention de forfait annuel en jours.

Devront être identifiées dans le document de contrôle :
 ? la durée des journées ;
 ? la durée des journées de repos prises. Pour ces dernières, la qualification de ces journées devra impérativement être précisée : congés payés, congés conventionnels, repos hebdomadaire, jour de repos visés au paragraphe 4 du présent avenant.
 L'employeur doit s'assurer que ce document de contrôle a été remis même les uns par le salarié et il doit le contresigner.
 Ces deux mentions de combalispitoaton du nombre de journées de travail annuelles effectuées seront tuens à la disposition de l'inspecteur du travail pendant une durée de 3 ans.

Article - 4. Jours de repos

En vigueur étendu en date du 29 sept. 2016

Afin de ne pas dépasser le plafond visé au paragraphe 1er du présent avenant, les salariés bénéficient de jours de repos dont le nombre peut varier d'une année sur l'autre en fonction notamment des jours chômés.

Le pourcentage des jours de repos du salarié bénéficiaire d'une convention de travail annuel en jours se fait :

? pour la moitié sur la période du salarié ;
 ? pour l'autre moitié restante, à l'initiative du chef d'entreprise.

Article - 5. Durée de l'avenant

En vigueur étendu en date du 29 sept. 2016

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article - 6. Portée de l'avenant

En vigueur étendu en date du 29 sept. 2016

Accord de branche du 24 avril 2017 relatif à la création de deux certificats de qualification professionnelle dans le domaine de la logistique

Signataires	
Patrons signataires	UCAPLAST
	VCI
	FEDA
	FEDIN
	SNGFGBT
	UNCGFL
	FGME
	PRS
	FNCPLA
	SYNDIGEL
	FND
	FNGFP
	UPCP
	FENSCOPA
	CGI
	NAVSA
SNDPC	
FNAS	
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC
	CFTC CSFV
	FS CFDT
	FNICAA CFE-CGC

Article 1er - Contexte de la création des CQP dans le domaine de

Le présent avenant est propre révision des dispositions de l'article 2.3.2.B de l'accord du 14 décembre 2001 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail.

Les autres dispositions de l'accord du 14 décembre 2001, telles que modifiées par l'accord du 13 avril 2006 sont inchangées et demeurent en vigueur.

Article - 7. Révision

En vigueur étendu en date du 29 sept. 2016

Le présent avenant peut être révisé selon les dispositions prévues aux articles L. 2222-5 et L. 2261-7 du code du travail.

Toute partie s'engage à soumettre le réviser devra en imposer les artues peiatrs par l'rtree recommandée avec avis de réception et une réunion devra se tenir dans un délai de 3 mois à compter de la date de réception de cette lettre.

La révision pourra intervenir à tout moment. Elle prendra la forme d'un avenant.

Les parties se réunissent en vue de se réunir en cas de modifications législatives ou réglementaires ayant une incidence directe ou indirecte sur les dispositions prévues dans le présent avenant et de traiter à l'initiative de l'une des modalités d'application.

(1) L'article 7 est étendu : - sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 précitée ; - sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507). (Arrêté du 15 février 2018 - art.1)

Article - 8. Publicité et date d'effet

En vigueur étendu en date du 29 sept. 2016

Le présent avenant fera l'objet des formalités d'affichage et de dépôt prévues par la loi.

Son enregistrement sera sollicité par la partie patronale.

la logistique

En vigueur étendu en date du 23 juin 2017

La branche des commerce de gros, qui compte environ 350 000 salariés, connaît une évolution forte de ses activités, dans un contexte très concurrentiel, notamment marqué par une demande importante de services associés aux activités de vente. Les entreprises de la branche présentent des besoins en matière de développement des compétences de leurs salariés dans le domaine de la logistique, notamment dans le cadre de parcours d'intégration aux métiers du commerce interentreprises, que dans le cadre de parcours de spécialisation ou d'évolution professionnelle des salariés en poste.

Considérant que les métiers du commerce interentreprises nécessitent la maîtrise de compétences spécifiques aux entreprises du secteur et qu'il n'existe pas de dispositif de développement des compétences correspondant, la branche s'engage à la création de certificats de qualification professionnelle (CQP) dans le domaine de la logistique.

Conformément à l'article 46 de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle, les CQP des commerces de gros s'inscrivent au service de l'amélioration du niveau des compétences et constituent des outils de qualification et de capacité à occuper un emploi. Ils concourent ainsi à la sécurisation des parcours et de l'évolution professionnelle.

Ils constituent un élément majeur de la politique de formation professionnelle mise en œuvre par la branche des commerces de gros en faveur des salariés.

Les certificats de qualification professionnelle dans le domaine de la logistique sont créés dans le cadre des objectifs généraux des CQP de la branche des commerces de gros, tels que définis dans l'article 1 de l'accord de branche du 18 mai 2010. Ils visent pour l'un la formation de chef d'équipe et pour l'autre le premier niveau de qualification dans les métiers de la logistique et concourent des métiers correspondants de la branche des commerces de gros d'évolution interne au sein des entreprises de la branche.

Article 2 - Qualifications visées par les certificats de qualification professionnelle créés dans le domaine de la logistique
En vigueur étendu en date du 23 juin 2017

La bcnahre des ceomecrms de gors crée duex ciefaitctds de qliaifoactin pnsefolnoirlsee (CQP) cneraosndoprt aux qaainfciltious siateunvs :

? CQP chef d'équipe lguisoite : les chefs d'équipe lqigoutsie en crmeemocs de gors ainneent et surpseeint de pieetts équipes d'agents luqegoisits (caristes, préparateurs de commandes, magasiniers, atengs d'expédition, atgens de réception?) ou de cfuharfues livreurs. Ils/elles anerusst auprès de luer équipe le rlaies des pltiioeues de qualité, de sécurité, d'hygiène et de proceoitnt de l'environnement développées par l'entreprise. Ils/elles pceatairrpt dceetnirremt aux activités ctueinods par luer équipe. En fociotn de la tlilae de l'entrepôt ou de l'unité dnas llaeuqle ils travaillent, ils/elles pevent être spécialisé(e)s dnas une fctinoon loqtuigse (réception, msie en stock, préparation de commandes, expédition, transport?) ou bein covuirr différentes fnoiocts ;

? CQP meanagr lguqiistoe : les mnargeas letsqiugios en cmceermos de gors pnoietlt l'activité loqiisugte à piatrr des olutis et des irnaiucdets de qualité et de pefarrocnme à dostpiiosin dnas l'entreprise et fmolnreut des psoriponits d'amélioration de l'organisation des activités logistiques. Ils/elles pnuveet également seisuverpr les activités d'entretien et de mecctinnaae du matériel sur luer périmètre. Ils/elles inenenentrvitv auprès d'une équipe élargie (agents logistiques, chfes d'équipe, chauffeurs?) et asusent la cndtovie de réunions, des etrietnens d'évaluation/de recadrage, la détection des potentiels, des difficultés, l'élaboration des plannings, la gotsein des absences? En fctoonin de la tlalie de l'entrepôt ou de l'unité dnas lqelalue ils travaillent, ils/elles peuvent être spécialisé(e)s dnas une ftoincon luoitsqigé (réception, msie en stock, préparation de commandes, expédition, transport?) ou bein cruivor différentes fonctions.

Article 3 - Objectifs, publics et modalités d'élaboration des certificats de qualification professionnelle dans le domaine de la logistique

En vigueur étendu en date du 23 juin 2017

Les CQP dnas le dnimaoe de la ltgjoiqiuse mis en pacle par la brcnhae des cmocermes de gors répondeent aux oficjtbes de l'article 3 de l'accord de banhrce du 18 mai 2010. Luers puibcls snot cuex décrits dnas ce même article. Leurs modalités d'élaboration snot décrites dnas l'article 4 de ce même accord de branche. Les référentiels de catfirtoeciin des duex CQP créés dnas le dnamoie de la liiuostqge frnuiegt en anenxe au présent accord.

Article 4 - Modalités de validation des certificats de qualification professionnelle des commerces de gros dans le domaine de la logistique

En vigueur étendu en date du 23 juin 2017

Le mdoe d'accès aux CQP des ceroemcms de gors dnas le dniamoe de la loqiutgsge peremt une pisre en cotmpe des biesons et des acuiqs de cahque cdnaiaadt anisi qu'une prise en compte des acuiqs de l'expérience, conformément aux dioispsonits de l'article 5 de l'accord de bhcnrae du 18 mai 2010. Conformément à l'accord de brancne du 18 mai 2010, cuncanhe des étapes du porcuars des cnataidss est formalisée par un oiutl sppour conçu par la CNFEPP et mis à la disisopioitn des arcuetus du CQP : candidat, employeur, tuteur, évaluateur, jury paritaire. L'utilisation de ces oiutls est ogitirbloae puor que le doesisr du cadnidat snot examiné par le jury paritaire.

Les CQP de la bcnahre ont été conçus puor feiltcar le pssagae d'un métier à un autre. Cnteriaes compétences snot dnoc cemnumos aux différents CQP. Une fios un CQP ontebu dnas sa totalité, son tirliuate cevosnre le bénéfice de ses unités de compétences ? et dnoc de son CQP ? indéfiniment. Il lui retesra dnoc à obtenir, s'il suaiothe accéder à un arute CQP, unmqneeiut les unités manquantes. Les unités de compétences comenmus à pseurluis CQP snot mentionnées en anxnee dnas les référentiels de compétences.

Parcours des ciaadndts « fimooatrn »

Le prauorcs des cdiadnats aux CQP de la liugqsiote par la vioe de la faotomrin est le saviunt :

1. Repérage des compétences maîtrisées et des compétences à

développer, à patrr du référentiel de compétences du CQP ;

2. Ccounittsorn d'un prrcouas de développement des compétences individualisé, à ptriarr du référentiel de frtomiaon du CQP ;

3. Foirtmoan et/ ou développement des compétences en epitnrrsee ;

4. Ealiutaovn des compétences en entreprise, en sitoiatun pnrelsfoeislone réelle, à patrr des critères et otulus d'évaluation conçus par la cisiosomson priairte nnaaotnle de l'emploi et de la fomarotin pfnlssloeenroie des crmeemos de gors (CPNEFP), cttee évaluation étant réalisée par un évaluateur issu de l'entreprise et formé par la CFNEPP ;

5. Enteertin d'évaluation extnree à pitarr des critères et oituls d'évaluation conçus par la cmiossion paiirrate naolitnae de l'emploi et de la fomriotan ponsrilleenosfe des cmceomres de gors (CPNEFP), cttee évaluation étant réalisée par un évaluateur extérieur à l'entreprise et formé par la CNEPFP ;

6. Viodaitlan des compétences par le jury pariairte fnail et délivrance de tuot ou pitrae de la certification.

Conformément à la loi du 17 jineavr 2002, tuot ou patrie des CQP des ccmremeos de gors porura être oenbtu par la vdaaoitln des aujics de l'expérience (VAE).

Parcours des canatidss « VAE »

Le purrocas des cidatnads aux CQP de la ltgjiqsuoe par la vioe de la vaoldaiitn des aujics de l'expérience est le siuvant :

1. Ddamene de VAE de la prat du ciaadndt en diiteorcn de la csioomismn pitaiarre nnliaoate de l'emploi et de la friaoomtn poiirrsflnesoene ;

2. Ayalnse de la recevabilité de la dnmadee par la CFENPP ;

3. Si la ddnaeme est recevable, évaluation des compétences en suitoaain pnfeoiselolrsne réelle ou reconstituée, à pirtar des critères et otulus d'évaluation conçus par la cmsosomin paiirrite nnoitlaae de l'emploi et de la faorotimn peolosflnrsenie des cemmecros de gors (CPNEFP), ctete évaluation étant réalisée par un évaluateur issu de l'entreprise et formé par la CPENFP ;

4. Eenirttn d'évaluation exretne à ptrair des critères et oituls d'évaluation conçus par la cmiossion praairite nnaaioitole de l'emploi et de la faoiomrtn pfirosnlloeenre des cmcemroes de gors (CPNEFP), cette évaluation étant réalisée par un évaluateur extérieur à l'entreprise et formé par la CNEPFP ;

5. Viladiaton des compétences par le jury ptiirraae fnial et délivrance de tuot ou partie de la certification.

Conformément à la loi du 8 août 2016 rtivleae au travail, à la morditeosinan du dgauoile saicol et à la sécurisation des porucars professionnels, la durée de l'expérience nécessaire puor réaliser une demnade de VAE est ramenée à 1 an.

Puor avior accès au CQP chef d'équipe lstiuiogqe par la vioe de la VAE, les cdiatdas deovnit dopsesir d'une expérience de l'animation et de la spiroseivun de pitetes équipes d'agents loituigqses (caristes, préparateurs de commandes, magasiniers, ategns d'expédition, angets de réception ?) ou de cafreufuhs lriveurs d'une durée de 1 an sur les 15 dernières années.

Puor avior accès au CQP mgaaenr lqgtsuiioe par la vioe de la VAE, les cdiantdas dnevoit dispseor d'une expérience du pgitaloee d'une ou piureusls activités litiugoseqs (réception, msie en stock, préparation de commandes, expédition, traopnrst ?) à partir d'outils et d'indicateurs de qualité et de prmacoerfnfe d'une durée de 1 an sur les 15 dernières années.

Organisation de l'évaluation en entreprise

L'évaluation en enerpritse est réalisée par un représentant de l'entreprise et/ ou, si l'entreprise le souhaite, un ienaetrvntt extérieur. Quel que snot le pfoil de l'évaluateur, celui-ci diot impérativement aiovrr svuii une fomtiaorn définie et dispensée par la bhacrne sur les CQP (principes, méthode, otuils ?).

Organisation de l'évaluation externe

L'évaluation erntxee est msie en ?uvre par des évaluateurs extérieurs à l'entreprise qui pueevnt également lievrentnr dnas les eserpiretns au cours des pshaes de repérage des acuiqs et d'évaluation. Cependant, puor ausserr la neutralité des opérations d'évaluation, un évaluateur qui est intreevnu snot dnas le repérage des acuiqs, snot dnas la foairotmn snot dnas l'évaluation en eietsnrpre d'un cadaidnt ne puet pas ptiipearcr à l'entretien d'évaluation eterxne puor ce même candidat.

Ces évaluateurs pvneut être snot des prnsnlfoeioeoss en activité dnas les ernpeisrets de la bcnrae ou aanyt quitté une epirsnrre de la bhrnace diepus monis de 5 ans et cnnsioiansat les métiers visés par les CQP (ayant exercé ces métiers ou occupé des ftnncoios d'encadrement decrit des tealtruius du métier), snot des

formateurs/ experts métiers ayant une connaissance précise du métier visé par le CQP et de ses conditions d'exercice dans les commerces de gros. Seul que soit leur profil, ils doivent impérativement avoir suivi une formation définie et dispensée par la branche sur les CQP (principes, méthode, outils ?).

Validation des CQP par le jury partiel final

Les CQP de la logistique sont validés conformément aux dispositions de l'article 5 de l'accord de branche du 18 mai 2010. Le jury partiel final dispose, s'il le souhaite, pour chaque candidat du droit de repérage des acquis, du livret d'évaluation en entreprise et du dossier personnel du candidat.

Pour chaque unité de compétences, le jury partiel considère la compétence validée si l'évaluation de l'évaluateur entreprise est positive et que l'évaluation de l'évaluateur extérieur est positive. Il considère la compétence non validée si l'évaluation de l'évaluateur entreprise est négative et que l'évaluation de l'évaluateur extérieur est négative.

Si les avis de ces deux évaluateurs ne sont pas concordants, le jury partiel final examine dans le fond le dossier du candidat et statue. Les décisions se prennent alors conformément à l'article 5 de l'accord du 10 juillet 1997, à l'avenant du 5 avril 2000 et à l'article 5 de l'accord de branche du 18 mai 2010.

Conformément à la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, en cas de validation partielle, les unités acquises le sont pour une durée indéterminée. Le CQP est délivré une fois que toutes les unités de compétences sont acquises.

Recours des candidats

Il s'effectue conformément aux dispositions de l'article 5 de l'accord de branche du 18 mai 2010.

Article 5 - Financement des parcours des candidats

En vigueur étendu en date du 23 juin 2017

Les parcours des candidats salariés dans une entreprise de commerce de gros sont pris en charge par l'OPCA de la branche, conformément aux décisions de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, dans le cadre :

- ? du contrat de professionnalisation ;
- ? de la période de professionnalisation ;
- ? du contrat de professionnalisation ;
- ? du plan de formation.

Article 6 - Positionnement des certificats de qualification professionnelle de la logistique dans la convention collective nationale des commerces de gros (3044)

En vigueur étendu en date du 23 juin 2017

Le positionnement des CQP de la logistique dans la convention collective de la CCN 3044 s'effectue comme suit :

- ? CQP chef d'équipe logistique : niveau V échelon 2 ;
- ? CQP magasinier logistique : niveau VII échelon 2.

Une prime exceptionnelle d'un montant de 20 % du salaire mensuel net est versée au candidat par l'entreprise lors de l'obtention du CQP.

Conformément aux dispositions de l'article 7 de l'accord de branche du 18 mai 2010, sont bénéficiaires du niveau et de l'échelon de classification figurant ci-dessus ainsi que de la prime exceptionnelle les salariés ayant obtenu le CQP et exerçant effectivement l'emploi visé par le CQP, ces deux conditions étant cumulatives.

Article 7 - Extension et durée

En vigueur étendu en date du 23 juin 2017

Le présent accord fixe l'objet des formalités de dépôt prévues au code du travail ainsi que d'une demande d'extension.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Tout au long de son application, il sera suivi de manière partielle à échéances régulières.

Annexe

En vigueur étendu en date du 23 juin 2017

Annexe I

Référentiels d'activités, de compétences et de compétences pour le CQP chef d'équipe logistique

Référentiel d'activités

Réalisation et supervision d'activités logistiques :

- ? réalisation des activités logistiques (réception, mise en stock, préparation de commandes, expédition, transport) ;
- ? supervision des activités logistiques réalisées par les membres de l'équipe ;

? agir en cas d'aléas ou de difficultés.

Animation de l'équipe :

- ? rassurer et contrôler des collègues ;
- ? répartition du travail entre les membres de l'équipe ;
- ? organisation des activités de l'équipe ;
- ? suivi et régulation des activités réalisées ;

? gérer des difficultés au sein de l'équipe (difficultés techniques, retards, conflits?)

Accueil des nouveaux membres de l'équipe et accompagnement de savoir-faire aux membres de l'équipe :

- ? accueil des nouveaux membres de l'équipe ;
- ? mise en œuvre du processus d'intégration au sein de l'équipe ;
- ? transmission de savoir-faire aux membres de l'équipe.

Suivi du respect de la mise en œuvre des méthodes et des démarches qualité, hygiène, sécurité, environnement :

- ? présentation des consignes et outils en matière de qualité, d'hygiène, de sécurité et d'environnement ;
- ? contrôle des procédures qualité, hygiène, sécurité et

environnement en vigueur,

? agir en cas d'anomalie.

Enregistrement et traçabilité des activités réalisées :

- ? enregistrement des outils et logiciels de suivi de l'activité ;
- ? transmission d'informations en cas d'anomalie ou d'incident.

Référentiel de compétences

Compétence 1 ? Agir en œuvre les techniques logistiques :

- ? contrôler la conformité des produits et des documents qui les accompagnent ;
- ? réaliser des opérations de manutention, de déplacement et de rangement adaptées aux produits commercialisés par l'entreprise ;

? réaliser le rangement des produits et marchandises en respectant les procédures lors des opérations d'inventaire ;

- ? identifier les procédures et consignes à mettre en œuvre en fonction de l'opération à réaliser ;
- ? identifier les impacts de ses activités sur la chaîne logistique et les enjeux en termes de qualité de service client.

Compétence 2 ? Animer une équipe logistique :

- ? accueillir les nouveaux membres de l'équipe ;
- ? expliquer la nature des activités à réaliser ;
- ? fixer des objectifs clairs et mesurables ;
- ? transmettre des consignes ;

? répartir les activités à réaliser au sein de l'équipe en prenant appui sur les compétences de chacun ;

- ? identifier les activités réalisées de manière individuelle ;
- ? évaluer le respect du processus de travail réalisé de manière individuelle ;
- ? identifier les difficultés et les solutions possibles au sein de l'équipe.

Compétence 3 ? Assurer la montée en compétences des membres de son équipe :

- ? identifier les compétences et savoir-faire à transmettre ;
- ? organiser une transmission de compétences de manière progressive ;
- ? expliquer une activité ou un geste technique en en décomposant les différentes étapes ;
- ? accompagner un nouvel entrant dans la mise en œuvre d'une nouvelle compétence, d'un nouveau savoir-faire ;
- ? veiller aux progrès réalisés ;
- ? repérer les capacités et adapter les membres de l'équipe.

Compétence 4 ? Trasnemtre les iannomotrifs et aseusrr la traçabilité des activités d'une équipe lgoiistque :
 ? rrdene comptpe de son activité par écrit et par oarl ;
 ? trcnrrisae les infmatroonis nécessaires à la traçabilité des ieeotvnitnrs de l'équipe litquiosge ;
 ? usletiiir les oulits de tniatermt de l'information en viuguer au sien de l'entreprise ;
 ? cimqomueunr aevc les différents iernnuoultects (équipe, hiérarchie, aterus équipes, aeruts svceers de l'entreprise, cletins internes, externes...) ;
 ? rchecreher et siaisr des données dnas un système informatisé.
 Compétence 5 ? Contrôler la msie en ?uvre des procédures aisvdatrtrimneis et de qualité, hygiène, sécurité et d'environnement :
 ? ieofrnmr et mlosebiir les mrembebs de l'équipe ltiuogiqse atuour des ejneux liés au rpsceet de la législation, des procédures et des cngeoisns en vigueur, namomntet en matière de qualité, hygiène, santé, sécurité et eernvonnmiet ;
 ? idieinfetr les non-conformités et mtrtee en ?uvre les aotcins cotirveces appropriées ;
 ? sreueisvpr et contrôler la msie en ?uvre des procédures et cioengngs en matière de sécurité au taraivl ;
 ? et mrttee en ?uvre les acnitos secbuslpties d'améliorer les cdntoniois de taarivl de l'équipe.
 Cette compétence est cnumome aevc les CQP du mngaeenamt camimrecol et le CQP de mgearnar logistique.

Référentiel de certification Critères d'évaluation compétence 1

Contrôles de conformité :
 Les contrôles qifiattatuns snot réalisés snas erurer ;
 Les contrôles qtfliaatuis tnineent cmpote des particularités des pdtouris (périssabilité, fragilité, ?) ;
 La conformité des ducetnoms aonpccaganmt les pridutos (étiquetage, bnos de livraison, bnos de préparations, bnos d'expédition?) est systématiquement vérifiée au rgead des cgneisnos et procédures en veiuugr ;
 Les écarts, amonileas et non-conformités snot identifiés et signalés conformément aux consignes.
 Manutention, déplacement et reengnamt des prudtois :
 Les piruotds à déplacer snot identifiés snas eerurr ;
 Les zones et areis de dsetoitnain snot localisées snas erurer ;
 Les contidonis de stoaqge des poriuuds à particularités (fragiles, dangereux, périssables?) snot identifiées et respectées ;
 Les csnioengs en matière de déplacement, d'affectation et de reeamnnt snot respectées ;
 Les règles et cgnesons en matière de qualité, de sécurité, de sûreté, de gesets et prstueos snot respectées lros des matntouenins et des déplacements de pdirouts (port des EPI?) ;
 Les mnyoes et eginns de moitneutann snot utilisés de manière appropriée et conformément à la réglementation en vuguer (habilitations, aatsiotniruos de conduite?).
 Respect des procédures et cneisngons en vuieugr :
 Les procédures et cengnoiss (de réception, de préparation de commandes, d'expédition, d'inventaire?) snot identifiées et explicitées ;
 Les procédures et ceioignsns snot respectées en tutoe cacorisncte ;
 Les aleaimnos et itndicnes snot identifiés et systématiquement signalés.
 Compréhension de la chaîne lqtuiosgie :
 Les eneux de l'activité liutqosgie sur la qualité de secrvie cenilt snot identifiés ;
 L'importance des contrôles en lsoioqgte est explicitée ;
 Les iamcpts des eeurrs effectuées sur les auters monilals de la canihe losiqguite snot explicités.

Critères d'évaluation compétence 2

Intégration des nauvuox meemrbs de l'équipe :
 Un sion pitcrluaer est apporté à l'accueil des nuuavux mberems de l'équipe luoisitqge ;
 Le prrucaos d'intégration est mis en ?uvre dnas le périmètre d'activités : présentation de l'activité et du site, des mmebres de l'équipe? ;
 La troniassmish des irnmfonaiots générales sur l'entreprise, des équipements, matériels et doenuctms nécessaires au noveul anrivart est vérifiée ;
 Des pitnos réguliers snot organisés en psaha d'intégration puor

intiieefdr les éventuelles difficultés et accpongmaer le nvouel arrivant.
 Organisation du tiraval :
 La répartition des activités etrne les merebms de l'équipe tniectpotme des caractéristiques des merebms de l'équipe ;
 La caghre de tiaavrl est répartie de manière équilibrée ernte les mebrems de l'équipe ;
 Les varantios d'activité snot psires en cptome puor répartir ou apeadrtr la caghre de triaavrl ;
 Les rieuqss de non-respect des délais snot identifiés et la répartition des activités réajustée si nécessaire.
 Communication et suivi des connesgis :
 Les cnonisges données snot claires, réalistes, adaptées aux caractéristiques des mrembebs de l'équipe ;
 Une vérification par oarl est effectuée de manière systématique afin de s'assurer que les cnienogss et les inmfriatons tearsnmsis à l'équipe ont été cpisemors par cuhcan ;
 La msie en ?uvre des congness est vérifiée.
 Traitement des difficultés :
 Des cseinlos pnteientrs snot délivrés aux merebms de l'équipe en cas de réalisation ienrotccre d'une activité ;
 Les difficultés, retards, non-respects des règles de vie dnas l'entreprise snot identifiés et signalés aux membebs de l'équipe ;
 Les cnolifts etrne meebmrs de l'équipe snot identifiés et traités aevc recul.

Critères d'évaluation compétence 3

Identification des compétences à tsntmtraee :
 Les compétences dnveat être maîtrisées puor tneir le pstoe snot identifiées ;
 Les auciqs du salarié snot pirs en compte ;
 Les compétences dnvaet farie l'objet d'une tmiosiasnrnsn snot repérées et formalisées.
 Transmission des compétences :
 Les différentes étapes pmrteanett d'acquérir les compétences visées snot identifiées ;
 Les activités, les gestes tuehncqeis snot décomposés en différentes étapes ;
 Les eptclanxoiis données snot smeipls et aeicbslescs ;
 Les treems tineuqhces snot systématiquement explicités ;
 Les aiiicquosotns de compétences snot vérifiées.
 Accompagnement des mebrmes de l'équipe :
 La rchrchee d'autonomie des salariés en stoiautin d'acquisition de compétences est recherchée caghue fios que pobilsse ;
 Des csielns pmrantetet de prsosegerr snot délivrés ;
 Les progrès snot identifiés et valorisés.
 Repérage des capacités et aeuidppts :
 Les mbreems de l'équipe suislptebes de prrdene en cahrgre de nuleelvos activités snot identifiés ;
 Les bsoines en aomgapmncneet et les aexs de pseosrogirn snot identifiés.

Critères d'évaluation compétence 4

Traçabilité des inteonviernts et oltuis de ttreianmet de l'information :
 Les cteopms renuds écrits snot carils et elialotepbxs par des teris ;
 Les cmtpoes rendus ouarx snot crlais et bein ciblés.
 Transmission des inmrionaftos :
 Les bnesios en irtmonaifon des différents itcruunlrteos de l'équipe liotiuqgse snot identifiés ;
 Les iiarofmnnots snot tsnemrsais aux bnos iuenortlecturs dnas un délai rnoaabnlise ;
 Les itinaornofms snot ciblées (pas de sucoaandbrne de l'information ni de détails irotpnamts oubliés, vilabucaroe compréhensible).
 Utilisation des systèmes informatisés :
 L'outil inaotifurqme de gtoiesn de l'activité en vgueuir (outil de giseton des stocks, ERP?) est creecerotmmt utilisé ;
 Les sesiais snot réalisées snas erreur.

Critères d'évaluation compétence 5

Suivi et contrôle des procédures en vgueuir :
 Les pailrcnpeis diosopnsiits législatives, réglementaires et connevolttnieens aecaplplils au sien de l'équipe ligtosuiqge snot

? heures et mois en ?uvre (temps de travail, respect des horaires, de la tenue de travail?);
 Les enjeux liés à la qualité sont compris et présentés à l'équipe;
 La mise en ?uvre des outils et logiciels qualité est régulièrement contrôlée;
 Des avertissements adaptés sont définies en cas de besoin.
 Suivi et prévention des risques professionnels :
 Les obligations sont présentées sur l'équipe lors de la formation en matière d'hygiène, sécurité et environnementales, expliquées et mises en ?uvre;
 Des contrôles périodiques sont réalisés pour évaluer le respect de la législation, des procédures et des consignes en matière d'hygiène, sécurité et environnementales (port de la tenue de travail et des EPI?);
 Les spécificités des produits commercialisés par l'entreprise sont identifiées et prises en compte lors des opérations logistiques;
 Les risques liés à l'exercice des métiers au sein de l'équipe sont identifiés et surveillés : respect des règles de l'équipe et de manipulation des produits, tenue de l'espace de stockage, port de la tenue de travail et des EPI?;
 Le « document unique » est connu et appliqué.

Modalités d'évaluation

	évaluation en entreprise	évaluation externe
Compétences 1 et 4	Observation du candidat en situation de réception ou préparation ou expédition ou mise en stock et entretien avec l'évaluateur entreprise	Entretien avec l'évaluateur externe
Compétences 2 et 5	Observation du candidat en situation de répartition des activités et transmission des consignes aux membres de l'équipe et entretien avec l'évaluateur entreprise	
Compétence 3	Observation du candidat en situation de tarification d'une compétence ou d'un geste technique et entretien avec l'évaluateur entreprise	

En vigueur étendu en date du 23 juin 2017

Annexe II

Référentiels d'activités, de compétences et de critères pour le CQP magasinier logistique

Référentiel d'activités

Organisation et supervision des activités logistiques sur un périmètre donné :
 ? identifier et prioriser les activités logistiques et des flux de produits ;
 ? contrôler de l'application des modes opératoires et des procédures ;
 ? suivre et piloter les activités logistiques ;
 ? suivre le budget de fonctionnement du périmètre : affectation des ressources humaines et matérielles en fonction des activités à réaliser ;
 ? pilotage des activités d'entretien et de maintenance du matériel logistique.
 Pilotage des activités logistiques :
 ? suivre des indicateurs de performance et de qualité ;
 ? traiter des anomalies, des dysfonctionnements ;
 ? repérage des activités à améliorer ;
 ? transmettre d'informations en vue de la mise à jour / amélioration des procédures et modes opératoires ;
 ? formaliser de points d'amélioration : organisation du travail, équipements, matériels, stock?
 Animation et accompagnement des équipes logistiques :
 ? faciliter et présenter des objectifs des activités logistiques ;

? aménagement technique et méthodologique des chefs d'équipe ;
 ? suivi de l'activité et des résultats : actions conduites, résultats, repérage et élimination des écarts, ajustements à prévoir? ;
 ? mobiliser les ressources et coordonner les opérations logistiques.
 Management opérationnel des équipes logistiques :
 ? accueillir et intégrer des nouveaux membres de l'équipe ;
 ? répartition du travail entre les équipes ;
 ? réalisation des plannings ;
 ? suivi et contrôle des connexions ;
 ? cotation d'entretiens individuels : entretien annuel d'évaluation, entretiens professionnels, ? ;
 ? organisation de réunions ;
 ? développement des compétences ;
 ? définition des rôles et sélection de candidats dans le cadre d'un recrutement ;
 ? détection des besoins en formation.
 Mise en ?uvre des procédures qualité et QSHE :
 ? contrôle de l'application des procédures QSHE de l'entreprise ;
 ? organiser des contrôles périodiques des matériels, équipements et de l'hygiène ;
 ? superviser des procédures opérationnelles : conditions de livraison, gestion des équipements et matériels ;
 ? intervenir en cas d'anomalie.
 Communication et traçabilité des activités réalisées :
 ? communiquer avec les différents services de l'entreprise (diffusion d'informations, résolution de problèmes?) et entre les différentes équipes ;
 ? organiser des réunions et échanges de suivi de l'activité : tableaux de bord ;
 ? rédaction de comptes rendus.

Référentiel de compétences

Compétence 1 ? Organiser une activité logistique :

? identifier les enjeux liés au bon fonctionnement de son activité logistique ;
 ? organiser les activités logistiques en tenant compte des contraintes matérielles et du budget ;
 ? contrôler la mise en ?uvre des modes opératoires et règles de fonctionnement adaptés à l'activité et aux objectifs à atteindre ;
 ? organiser les opérations d'activités ;
 ? assurer l'organisation des activités aux différents niveaux de l'activité.
 Compétence 2 ? Piloter une activité logistique :

? adapter et améliorer l'activité logistique avec le recul nécessaire ;
 ? suivre et analyser l'activité logistique en utilisant les indicateurs à disposition ;
 ? assurer des progrès ;
 ? formaliser des points d'amélioration des conditions de travail et de la santé et sécurité au travail.
 Compétence 3 ? Encadrer et animer des équipes logistiques :

? mettre en ?uvre un plan d'intégration en fonction des nouveaux membres de l'équipe ;
 ? repérer les compétences nécessaires en cas de recrutement ;
 ? évaluer et développer les compétences des nouveaux arrivants ;
 ? répartir les activités à réaliser entre les équipes logistiques ;
 ? planifier et gérer le temps de travail des équipes logistiques ;
 ? transmettre des consignes et contrôler leur mise en ?uvre ;
 ? assurer un entretien individuel : entretien annuel d'évaluation, recadrage? ;
 ? organiser, préparer et conduire des réunions d'équipe ;
 ? assurer une communication managériale dans ses relations avec les équipes logistiques et ses collègues ;
 ? collaborer avec les chefs d'équipe logistiques dans le cadre de l'organisation et de l'animation des équipes.
 Cette compétence est commune avec les CQP du magasinier commercial.
 Compétence 4 ? Collaborer avec les clients, les services et les partenaires de l'entreprise :

? transmettre des informations pertinentes aux différents services et partenaires de l'entreprise sur les activités de l'unité logistique

en repntcsaet l'organisation hiérarchique et fnncnleioete de l'entreprise ;

? relyear les bnones pratiques, les ctanterions et problématiques rencontrées au sien de l'unité ltggoisue auprès de cltblouaars iuss de différents srivcees et des mrems de son équipe ;
? traier les siuatntos délicates et les aléas au sien des équipes losgeiituqs en rnaespcett le rôle et le pnimoeosienntt de chacun, les procédures en vueiugr au sien de l'entreprise et dnas le souci de la qualité des rlointaes avec les clteins iennters et eertxnes ;
? ienetfiidr au sien de l'entreprise les différents sevcries à acseoir en fioctnon des aitocns à cnurdioe ;
? fsamloier des ionoatmifrnz uletis au bon fneconoiemntnt et à la traçabilité de son activité.

Cette compétence est cummoe avec les CQP du memenanagt commercial.

Compétence 5 ? Contrôler la msie en ?uvre des procédures adarveistitnms et de qualité, hygiène, sécurité et d'environnement :

? iefmonrr et mslibeoir les mmbres de l'équipe loqitiugse aotuur des ejuenx liés au reesct de la législation, des procédures et des cnsenigos en vigueur, nntommaet en matière de qualité, hygiène, santé, sécurité et eernninmovent ;

? idtneifier les non-conformités et mtrete en ?uvre les ancitos cevoiertcrs appropriées ;

? suservepir et contrôler la msie en ?uvre des procédures et coigsenns en matière de sécurité au travail.

Cette compétence est cmonume avec les CQP du maenamegt ccirammoel et le CQP de chef d'équipe logistique.

Référentiel de certification

Critères d'évaluation compétence 1

Compréhension des eenujx liés à l'activité :

Le schéma lotsiuqige goabll de l'entreprise est explicité ;

Les fulx de piutrdos au sien de l'unité lsgqiiuote snot identifiés ;

Les piilnaerpcs étapes et pnioets de contrôle de la chaîne lgsoqitiue snot identifiés ;

La cobnruiitotn de son activité au fenotnnonmicet gblaol de la chaîne luioisqtge est cmrsiope et expliquée.

Organisation des activités ligetoqisus :

Les iintcdareus et oibtjefcs de son activité ligsqtiuoie snot identifiés et siivus ;

Les reoeucssrs en équipement, personnels, matériels snot identifiées ;

La capacité de pdouocitrn des équipes liugtsequois est comparée à la crghae de tivaarl à aesusrr ;

Le tairvrl est affecté, réparti en fioontcn des oijbcetfs liés à l'activité prévue et des compétences dlnpiibseos ;

Les priorités snot évaluées, hiérarchisées plus déterminées en fioictnn des ojtbcefbfs fixés ;

Les ftnnocois souprpt snot identifiées et associées à l'organisation de l'activité (qualité, maintenance?) ;

La luiisotgqe des rseueocsrz matérielles est organisée dnas le rcspeet du budgegt établi ;

Les iltrctueneuors compétents snot alertés en cas de dépassement ou de sous-consommation du budget ;

La disponibilité, l'état et la conformité des matériels, équipements et iurstfaercrnuts snot vérifiés au rgaerd des réglemteations en vigueur.

Contrôle de la msie en ?uvre des moeds opératoires et procédures :

Les mdeos opératoires et règles de fteomeonninct définis snot adaptés si nécessaire en cas d'aléa aux activités à réaliser ;

La msie en ?uvre des modes opératoires et règles de ftenicnenmoot est systématiquement contrôlée ;

La documiaonetn présentant les modes opératoires et règles de fmconeionentnt est crilae et accessible.

Critères d'évaluation compétence 2

Suivi et asnalye de l'activité :

L'utilisation des outlis et inraudciets de suivi, mesure, contrôle est ecvfeite et maîtrisée ;

Les piuacirpnx idncaurtes de suvii (ratios, statistiques, performance, délais?) et les ircantdieus de gsieton de l'activité (coût de revient, taux d'utilisation des équipements, tpeps passé?) snot analysés ;

Les écarts snot identifiés ;

Les egcnxeies qualité snot contrôlées, sivieus et respectées.

Amélioration de l'activité :

Les anomalies, dtntmefeoiscnnyos et activités ltequgoisiz à oeitsimpr snot détectés, relevés et analysés (diagnostic) ;

Des meseurs ctoeieerrcrs snot proposées ;

Des aotincs cirveocts et d'amélioration nécessaires (réduction des coûts et des délais, conformité aux critères de qualité et de sécurité, osittmiaopin technique?) snot recherchées, élaborées, préconisées de manière régulière ;

Les pptosnirois d'amélioration snot formulées avec méthode avec les pennseros adéquates en finotcn des priorités et des rcoersuers dnpolesiibs (dont les fncionots srupopt de l'entreprise) ;

Les aeuntsmtejs et améliorations proposés pnneernt en ctpmoe les conséquences/impacts à vneir sur l'activité de son périmètre.

Animation d'actions de progrès :

Les ainotcs à mttre en ?uvre snot organisées et cndetiuos au sien d'un paln d'actions en tenant cmtpoe de l'ensemble des roseusrecs diloipnbses (ressources matérielles, humaines, budgétaires?) et des oibftejcs à aidrtnete ;

Les résultats des anotcis de progrès snot mesurés ;

Les écarts avec les obftijcs snot identifiés et expliqués ;

Des ppisnrioots d'amélioration (solution, idées nouvelles) snot élaborées ;

Les msruées d'amélioration, lerus résultats et suites à deonnr snot présentées à l'équipe.

Amélioration des cnodioitns de travail, de la santé et de la sécurité au triaval :

Un silegenamnt des fructaes stueesblpics d'avoir un icapmt sur les cnoindios de travail, la santé et la sécurité au tvarial est réalisé au sien de son périmètre ;

Des pnoirsootips d'amélioration adaptées snot formulées et argumentées ;

Des meusers d'urgence snot pseris en cas de besoin.

Critères d'évaluation compétence 3

Recrutement :

Les compétences recherchées en cas de reunceermtt snot clermnieat explicitées et argumentées ;

Les prfilos de rreuectnmet snot adaptés aux bsoiens de l'équipe Isoitqiuge et aux caractéristiques de l'équipe en plcae ;

Les ertntniees réalisés pemnertett à la dectrioin de l'entrepôt ou à la dtcroeiin des rsrusecos hmueains de dssipoer d'éléments faebils sur les ctanaddis (savoir-faire techniques, pruraocs professionnel, motivation?)

Intégration des nuevoaux mbremes de l'équipe :

Un sion paliurcter est apporté à l'accueil des noavuuex mbemres de l'équipe ;

Un puacrors d'intégration est mis en ?uvre au sien des équipes louqesitgs : présentation de l'entrepôt ou de l'unité logistique, des mbmres de l'équipe? ;

Des pionts réguliers snot organisés en phsae d'intégration puor indefiteir les éventuelles difficultés et apacegmonr le nvouel arrivant.

Organisation du tivaarl :

La répartition des activités ertne les merembs de l'équipe/les équipes lgqstieious tient cptmoe des feroqs et des fisasebels de cqhae mmbree de l'équipe/de chuaqe équipe ;

La crhage de tvaarl est répartie de manière équilibrée ertne les merembs de l'équipe et régulièrement évaluée ;

Les pinnglas snot établis à l'avance, présentés et expliqués ;

Les plngnains retcenepst la réglemteation en vueiugr ;

Les cseongnis données snot claires, réalistes, adaptées aux mbmrees de l'équipe ;

La msie en ?uvre des cneigsons est vérifiée.

Communication avec les mbemrs de l'équipe :

Les réunions d'équipe snot maîtrisées : évaluation du tmeps à peassr sur cuaqhe thématique, nrbmoe de stjeus à sels réunions déquipe snot maîtrisées : évaluation du tepms à peassr sur chuaqe thématique, nrbmoe de sejuits à aborder, pooriiritsan des sejuits à trteiar et des tmeps de parole, inicttiaon à la réflexion indlvulieide et collective, à la prise de parole, frltsaioaiomn et siuvi des résultats et décisions prises& ;

Les etrinteins ivdnlidieus snot maîtrisés : foaxtiin d'un oibtjecf clair avnt cuqahe entretien, préparation des entretiens, synthèse?

Développement des compétences :

Différents types d'actions de faornotmis snot msies en ?uvre : ulioistatin du paln de faormtoin de l'entreprise, ftioroman irrtnee individuelle, « triggnais » collectifs? ;

La msie en ?uvre de naoeuvux savoir-faire ou de neulloses

compétences par les membres de l'équipe est suivie et mesurée (entretiens de débriefing, observation?).

Posture managériale :

Le manager connaît la stratégie de l'entreprise, l'explique à ses collaborateurs et l'intègre dans ses actes de management ;
L'équipe est mobilisée autour des objectifs de l'entrepôt / de l'unité logistique et de la stratégie de l'entreprise ;
Les objectifs fixés sont spécifiques, mesurables, atteignables, réalistes et itérés dans les temps ;
Les objectifs sont expliqués ;
L'atteinte des objectifs est contrôlée et des actions correctives sont identifiées et menées ;
Les réussites de l'équipe / des équipes sont valorisées ;
Les procédures, consignes sont systématiquement et diligemment respectées par le manager et son équipe ;
Le rôle et le positionnement des chefs d'équipes sont pris en compte dans l'organisation et l'animation des équipes.

Critères d'évaluation compétence 4

Circulation de l'information au sein de l'entreprise :

L'organisation hiérarchique et fonctionnelle de l'entreprise est connue et respectée ;
Les outils de communication sont utilisés de manière appropriée et efficace (ciblage des mails, mise en avant des informations urgentes) ;
Des échanges constructifs sont mis en place avec les instances représentatives du personnel.
Relais des partenaires et de la direction de l'unité logistique :
Les besoins prioritaires des membres de l'équipe sont valorisés ;
Les contraintes et problématiques à traiter au sein de l'unité logistique sont explicitées ;
Les retards et points de vue de ses intervenants sont pris en compte ;
Les situations devant faire l'objet d'une alerte auprès d'autres services ou de la hiérarchie sont identifiées et partagées ;
Les services à appeler aux actions essentielles au sein de l'unité logistique et / ou aux problématiques à traiter sont identifiés.
Traitement des aléas et des situations délicates :
Les arbitrages des différents services de l'entreprise sont respectés lors du traitement des aléas et des situations délicates ;
L'ensemble des interventions nécessaires au traitement des aléas et des situations délicates est systématiquement traité aux différents services ;
Les risques liés à un aléa ou d'une situation délicate sont identifiés ;
Le suivi de la résolution des aléas et des situations délicates et la relation des services concernés sont assurés ;
Le maintien de la qualité des relations avec les clients internes et externes est recherché ;
Les arguments, propositions et attentes des clients internes et externes sont analysés et pris en compte.
Traçabilité des activités :
Les documents liés à son activité (compte rendus, relevés

d'analyses et de mesures, les propositions, bilans, rapports, décisions prises?) sont formalisés ;
Les compétences redondantes sont synthétiques, évolutives et représentatives de la réalité des situations.

Critères d'évaluation compétence 5

Suivi et contrôle des procédures en vigueur :

Les participants diploômés législatives, réglementaires et conventionnelles acceptés au sein de l'équipe logistique sont connus et mis en œuvre (temps de travail, respect des horaires, de la tenue de travail) ;
Les enjeux liés à la qualité sont compris et présentés à l'équipe ;
La mise en œuvre des outils et indicateurs de qualité est régulièrement contrôlée ;
Des actions correctives adaptées sont définies en cas de besoin.
Suivi et prévention des risques professionnels :
Les obligations pesant sur l'équipe sont connues en matière d'hygiène, sécurité et environnement sont identifiées et expliquées ;
Des contrôles périodiques sont réalisés pour évaluer le respect de la législation, des procédures et des consignes en matière d'hygiène, sécurité et environnement (port de la tenue de travail et des EPI) ;
Les spécificités des produits commercialisés par l'entreprise sont identifiées et prises en compte lors des opérations logistiques ;
Les risques liés à l'exercice des métiers au sein de l'équipe logistique sont identifiés et surveillés : respect des règles de travail et de manipulation des produits, tenue de l'espace de stockage, port de la tenue de travail et des EPI ;
Le « document unique » est connu et appliqué.

Modalités d'évaluation

	Evaluation en entreprise	Evaluation externe
Compétence 1 et 2	Analyse du dossier professionnel du candidat Présentation par le candidat de l'organisation mise en œuvre pour le management et le pilotage de l'activité logistique et entreprenariale avec l'évaluateur entreprise	Entretien avec l'évaluateur externe
Compétence 3	Observation du candidat en situation de conduite d'une réunion d'équipe et entretien avec l'évaluateur entreprise	
Compétence 4 et 5	Entretien d'évaluation sur l'organisation du candidat, la communication et le respect des procédures	

Article 1er - Préambule

En vigueur étendu en date du 27 févr. 2019

Accord du 30 octobre 2017 relatif à la fusion entre la convention collective nationale des commerces de gros et la convention collective nationale du commerce de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure

Dans le cadre de la rattachement des branches professionnelles engagée par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 et par le décret n° 2016-1399 du 19 octobre 2016, les partenaires sociaux de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure (n° 3044) et ceux de la CCN du commerce de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure (n° 3045) ont convenu de la fusion du champ d'application de leurs conventions collectives dans les conditions décrites dans le présent accord.

Compte tenu de la thématique de cet accord de branche, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2 - Objet de l'accord

En vigueur étendu en date du 27 févr. 2019

Signataires	
Patrons signataires	CGI
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC FGTA FO CSFV CFTC FS CFDT CFE-CGC AGRO

Le champ d'application tel que défini à l'article 1er de la CCN des cmmeoces de gors n° 3044 est complété des diossipntios siutnaevs :

- ? esrienrepts de cmomrece de gors en confiserie, biscuiterie, creolhatocie et aantimileon fnie ;
- ? gtrpoeenums ou ceranltes d'achats des eerinestrps de cmmeocoe de gors de cnreifoise et aotaleimntn fnie ;
- ? négociants-distributeurs de lruève ;
- ? ctlnreeras d'achats des négociants-distributeurs de levure.

Article 3 - Dispositions particulières
En vigueur étendu en date du 27 févr. 2019

Les ptaeerirnes sciaoux cnoeinenvnt que l'ensemble des doopiitsisns de la CCN des coeemrncs de gors n° 3044, et en ptaelcruir celes rvitalees à la ftrormaion pelonrsrnefsoie et au régime de prévoyance, s'appliquent aux salariés et eprmeolus des :

- ? ertiepnress de cmmerce de gors en confiserie, biscuiterie, crloecocitahe et aamtioetln fnie ;
- ? gomupteners ou cralanets d'achats des eprsinters de ccmomere de gors de cfsnrioeie et aimetolanin fnie ;
- ? celatenrs d'achats des négociants-distributeurs de lruève ;
- ? et aux négociants-distributeurs de levure, dès les formalités de dépôt du présent aocrd effectuées.

Toutefois, snot meunteians les dntopoiisss de la CCN 3045 listées ci-après, considérées cmome puls frvobalae puor les salariés :

Les dosoiiistnps de l'article 28 rialtvees aux moantjioas deus puor le traavil hbeiuatl de nuit(1) :

«Le trivaal de nuit, de 21 à 5 hereus du matin, est ienrdtit puor les jeneus de monis de 18 ans. Toutefois, à tirte exceptionnel, des dérogations à ces dsinosiotpis pvneuet être accordées par l'inspecteur du travail.(2)

Tout salarié nvilalarat heenbtimalult de nuit, ou par équipe, bénéficie d'une pmrie indépendante du saiarle égale à 15 % de son tuax hoirrae puor cqauhe huree de tviaral située ernte 21 hreeus et 5 heures. Les aetngvaas déjà auicqs à ce titre snot ialubempts sur ctete prime.(3)

Tout salarié sédentaire (à l'exclusion du pseonnrel de routage) tilnvraaalt epnemxenentliceot de niut bénéficie d'une prime, indépendante du saiarle égale à 25 % de son tuax harioere puor cuhgae huree de tiarval située ernte 21 heeurs et 5 heures.

Outre les maortnajois prévues ci-dessus, tuot salarié eetfcnuat au monis 4 heeurs de taavril ernte 21 heerus et 5 hreeus bénéficie de la futirrnoue d'un casse-croûte ou, à défaut, d'une indemnité d'un matonnt égal à une fios et deime le tuax haiorre de bsae du man?uvre oinarride de chaque entreprise.

Les dospoisiints du présent arctlie ne s'appliquent pas aux griadnes et velurlies de nuit. »

Les dtiosnsiipos de l'article 25.7 ravielets au cnenoingtt aeunnl coeintvnonnl d'heures supplémentaires(4) :

« Le cgnetnoint aennul cnoetvnoninel d'heures supplémentaires est fixé à 170 heures. Il est en orute réduit en cas de frote mlutioodan conformément au décret n° 2000-82 du 31 jinaevr 2000.(5)

Ce contgniet srea utilisé de la manière sauitvne : les 130 premières hueers fnoert l'objet d'une information, si pblossie préalable, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du pnesreol au corus de luer réception périodique mensuelle.(6)

Les 40 heerus siuvatnes fnerot oilegtneriaobmt l'objet d'une ctinsoalton préalable de ces mêmes instances, qui poronurt flrmeur des v?ux dnas ce domaine.(6)

Le reruocs à des hereus supplémentaires au-delà du ctoneningt fixé ci-dessus ne purroa aovir leiu qu'avec l'autorisation de l'inspecteur du travail.(6)

Les hreeus de motdouailn effectuées au-delà de 39 hures par snimae ne s'imputent pas sur ce contingent.(7)

Ne s'imputent pas sur le cgnneotnit anel cneinonvetonl d'heures supplémentaires :

- ? les heeurs supplémentaires (bonification et/ ou majoration) aynat donné leiu à un roeps coneusmptear de rpmeecacemlt ;
- ? les heerus de muoodilatn effectuées au-delà de 35 hreeus par sinemae ;
- ? les hueers de famtoiron aieopclmcs au-delà de 35 hreeus par semaine, dnas la lmitie de 42 heuers par an, à pairtr du 1er jievnar 2000 ou 1er janiver 2002 solen le cas(8) ;
- ? les hueers de dérogation prnentmaee alpeclpbais au peroesnln de lvrosiian et de vente (l'employeur a la possibilité de pornolegr luer durée qnnioetudie de tiarval de 1 heure, nnomeamtt puor des taavrx qui doivent être nécessairement exécutés en dehros de l'horaire nomarl pratiqué dnas l'établissement ou puor des traavux qui, une fios commencés, doivnet être nécessairement achevés dnas la journée puor des rosniats d'ordre tinueqche [chargement ou déchargement de cinamos par exemple]). Les herues de dérogation pnatrmeee snot considérées cmome des hreeus supplémentaires et rémunérées cmome telles, mias elles ne s'imputent pas sur le cinngentot d'heures supplémentaires. Elels ne dnivoet pas corinude à dépasser les durées mmexalias de tivraal (quotidienne et hebdomadaire). »

Les diotpsisnois de l'article 25.13 rlatieevs au rpoes hoddiebarame :

« Cuaheq salarié bénéficie de 2 jrous consécutifs de repos par saminee ilcnnaut le dimanche. »

Les dspsnsotoiis de l'article 26 riaveelts au chômage des juors fériés :

« En dorhes du 1er Mai, 6 juors fériés sonret chômés et payés ; ils seornt csihios au nievau des eprneirsets d'un coummn arcocd ernte celles-ci et les délégués du personnel.

Les salariés payés à l'heure aisini que cuex bénéficiant de la loi sur la mtenuiaoalissn ne snubroit aucne réduction de rémunération à l'occasion d'un juor férié chômé, s'ils ont au mions 3 mios d'ancienneté dnas l'entreprise, accompli au mions 200 hueers de taiarvl (ou au portraa puor les salariés à tepms pearitl ou intermittent) au cruos des 2 mios précédant le juor férié, s'ils ont été présents au travial le dneier juor précédant le juor férié, anisi que le juor ouvré le suivant, suaf aootitruisn d'absence préalablement accordée(9).

Conformément à l'article L. 3133-2 du cdoe du travail, les jours fériés chômés ne pveuent dneonr leiu à récupération. »

Les dtsiniipsoos de l'article 24 reevitlas à l'indemnité de départ en retraite, dnas le cas où ce clcaul est puls aanaevugtx puor le salarié :

« A. ? À l'initiative du salarié

Lors de son départ à la retraite, le salarié, s'il rielmpt les cnnodtois prévues au pgaarparhe 1 ou 2 ci-après, bénéficiera de l'indemnité cenionlolvnetne si ce départ irvenetint à 65 ans révolus (ou à 60 ans en cas d'inaptitude au tiavral rnnecoe par la sécurité sociale) ou de l'indemnité légale de départ en rirteate si ce départ inneirevtt à 60 ans révolus et minos de 65 ans. En aucun cas ces duex indemnités ne peuvent se cumuler.

1. Indemnité conventionnelle

Après 2 ans de présence dnas l'entreprise, tuot salarié qui désirera prrnede sa rattreie à cetpomr de 65 ans révolus dreva prévenir son eyemplour au moins 3 mios à l'avance de son iietnnotn de mrtee fin au crnoatt de taviral dnot l'échéance codspronrea au deneirr juor du tmstirere cvuil suivant.(10)

Il bénéficiera alors de l'indemnité covilonneltnnee de départ en rirteate calculée de la manière siuvtane :
? 1/20 de mios par année de présence dnas l'entreprise jusqu'à 5 ans iluncs ;
? 1/10 de mios par année de présence supplémentaire à piratr de 5 ans de présence révolus et snas puvooir dépasser un muxmaim de 3 mois.

Les mrebmcs du prneenosl taleriuuts d'une ctrae de déporté pioiltque ou résistant de la greue 1939-1945 bénéficieront des cdonntios ci-dessus dès l'âge de 60 ans.

2. Indemnité légale de départ en retraite

Les employés, cdaers ou non cadres, qututiant vlnmteeoiaonrt l'entreprise à piatrr de 60 ans et rasienlmspt les citnioodns légales, pecnrveot une indemnité de départ à la rreiatte dnrt le mnaotnt est le suiavt :

- ? 1 demi-mois de slaiaie après 10 ans d'ancienneté ;
- ? 1 mios de srailae après 15 ans d'ancienneté ;
- ? 1 mios et dmei de slaarie après 20 ans d'ancienneté ;
- ? 2 mios de saairle après 30 ans d'ancienneté.

3. Mdoe de calcul

Le silraae à prnerde en considération puor le cclaul de l'indemnité est 1/12 de la rémunération des 12 dienerrs mios précédant le départ en rraiette ou, selon la frlmoue la puls aagusantvee puor l'intéressé, 1/3 des 3 drieerns mois, étant entnedu que dnas ce cas tuteos pmreis ou gfoiiaantcrtis de caractère anneau ou eiepxtoncenl qui airaenut été versées au salarié pnaendt cttee période ne seornt psreis en cpmtoe que pro rtaa temporis.

B. ? À l'initiative de l'employeur

Si le départ en riatetre à 65 ans ou puls ieeitnnvrt à l'initiative de l'employeur, l'indemnité versée au salarié srea la puls ftore entre l'indemnité clntonievlnene prévue au 1 du pgapahrae A du présent article, et l'indemnité légale de leieccimennt calculée conformément aux doioitpsnis de l'article R. 1234-2 du cdoe du travail.

Cette msie à la raettrie à l'initiative de l'employeur devra rcteeptser suresmuulcpenet la procédure légale. »

Ces dioitpossins snot mtaeunnis puor les salariés dnrt le croatnt est en crous à la dtae d'entrée en veuigur du présent accord.

Concernant les classifications, les pearetrnrias soacuix cnoneenvint d'appliquer cllees de la CCN 3044 à l'expiration d'un délai de tsionitarn et au puls trad à cmotper du 1er jeliult 2019.

Concernant les mimnia cloetoivnnnes :

Les salariés rleneavt de la CCN 3045 en ptose au moemnt de la fsouin des duex CCN, dnrt les miinma ceovlennintms snot inférieurs à cuex de la CCN 3044 se vonerrt aaoeminqmtueut aueppqir les mminia de la CCN 3044 à ctmeopr du 1er jeliult 2019.

Les salariés reelvnat de la CCN 3045 en potse au mnmoet de la fuison des duex CCN, dnrt les mnimia ctevenonniols snot supérieurs aux minmia de la CCN 3044, bénéficieront d'une atietgomaunn de la moitié de l'augmentation négociée dnas le cardé des mniima cvennenooltins de la CCN 3044 jusqu'au 31 juelult 2023.

La gntraiae de 50 % de ctete antotuaegmn prdnrea fin le 31 jeliult 2023.

Les aceinns salariés qui reielenavt de la CCN 3045 dnrt les minima ctlvnoieoenns reisaenrtt supérieurs à cuex de la CCN 3044 au 31 jleiult 2023 cesonoervnt ctete rémunération.

(1) Les stitnouilaps de l'article 28 snot étendues suos réserve de la négociation d'une cnoteivon d'entreprise cfmronoe aux doisitispnos des airtlces L. 3122-1 et L. 3122-15 du cdoe du travail.
(Arrêté du 20 février 2019 - art. 1)

(2) Le periemr alinéa des sunaltiotpis de l'article 28 est étendu suos réserve du rpeest des diositsnoips des acetrlis L. 3122-2 et L. 3163-2 du cdoe du travail.
(Arrêté du 20 février 2019 - art. 1)

(3) Le deuxième alinéa des soltitaunps de l'article 28 est étendu suos réserve du rpeest des dinoopsitiss de l'article L. 3122-8 du cdoe du travail.
(Arrêté du 20 février 2019 - art. 1)

(4) Les stupnlatiios de l'article 25.7 reilvtaes au chiontengt aenunl ceentvnniool d'heures supplémentaires snot étendues suos réserve que sleues les hruees supplémentaires intégralement compensées par du repos (compensation du pmieenat de l'heure

et de la moojatiran afférente) ne s'imputent pas sur le ctgnnoient d'heures supplémentaires, en aiploaictcn de l'article L. 3121-30 du cdoe du tiaravl et que les heeurs de froaimton visées ne cornnecnet pas les foiotnarms assimilées par la loi à du tmeps de taarivl eeftifcjf et rémunérées cmome tel (notamment cleels visées par l'article L. 6321-2 du cdoe du travail), dnas la mesure où cttee aaliitssmoin et cette rémunération ieunplimq la génération d'heures supplémentaires en cas de dépassement de la durée légale, et luer ittpiouman subséquent sur le cntogeinnt d'heures supplémentaires.

(Arrêté du 20 février 2019 - art. 1)

(5) Les tmrees « Il est en orute réduit en cas de ftroe motalioudn conformément au décret n° 2000-82 du 31 jienvar 2000 » snot eulcls de l'extension coptme tneu de l'annulation de ce décret par le Ceinosl d'État le 28 mras 2001 (CE, 28 mras 2011, n° 21956).
(Arrêté du 20 février 2019 - art. 1)

(6) Le deuxième alinéa des suoilltapnts de l'article 25.7 susmentionné, snot des terems « Ce cnetnigont srea utilisé de la manière snavtiue ? » à « l'autorisation de l'inspecteur du tvairal » est eclxu de l'extension cmroe étant coairtne aux dotsnpoisis de l'article L. 3121-33, I du cdoe du travail.
(Arrêté du 20 février 2019 - art. 1)

(7) Les terems « Les hueres de maotluidn effectuées au-delà de trente-neuf hueres par sanmiee ne s'imputent pas sur ce cenonigntt » snot eulcls de l'extension cmroe étant ctneiaros aux dipoitsoisns de l'article L. 3121-41 du cdoe du travail.
(Arrêté du 20 février 2019 - art. 1)

(8) Les trmees « à praitr du 1er jeinvar 2000 ou 1er jianver 2002 selon le cas » snot eulxcs de l'extension comme ayant été renuds désuets par l'entrée en vueuigr de la durée légale au 1er janvier 2002 par la loi n° 98-461 du 13 jiuin 1998.
(Arrêté du 20 février 2019 - art. 1)

(9) Au deuxième alinéa des silantiutpos de l'article 26, les tmeers « aomplcci au moins 200 hereus de tviraal (ou au partroa puor les salariés à temps patreil ou intermittent) au cours des duex mios précédant le juor férié, s'ils ont été présents au trivaal le dneeirr juor précédant le juor férié, ainsi que le juor ouvré le suivant, suaf atuoisatorin d'absence préalablement accordée » snot eclxus comme étant ceornirats aux dpoitosnsis de l'article L. 3133-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 20 février 2019 - art. 1)

(10) Le piemrer alinéa de l'article A-1 du prpagahrae rtailef aux sltitiopuns de l'article 24 est étendu suos réserve du rpcseet des dsiopotiinss de l'article L. 1237-10 du cdoe du travail.
(Arrêté du 20 février 2019 - art. 1)

Article 4 - Durée et suivi de l'accord En vigueur étendu en date du 27 févr. 2019

Le présent aorccd est cconlu puor une durée indéterminée.

Les pnaerieatrs sciuaox cnnnoveet de firae un pnoit aenunl sur son application.

Article 5 - Entrée en vigueur En vigueur étendu en date du 27 févr. 2019

À l'extension du présent accord, la CCN 3045 csesera de piurrode effet, à l'exception des donsiotspis particulières mentionnées à l'article 3.

Le présent aaeavnnt srea notifié à l'ensemble des otinrsogianas représentatives à l'issue de la procédure de sraugntie conformément aux dpoitnsioioss de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Il srea procédé dnas les mlrueiles délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent aaeavnnt conformément à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.

Article - Annexe

Grilles de coeopnncasrde etrne les ctifsicolsains de la CCN 3044 et de la CCN 3045

En vigueur étendu en date du 27 févr. 2019

Grille de cooprdencsnrae oieurrvs et employés

Emplois	Coef. 3045	Définition 3045	Niveau 3044	Définition 3044
Manutentionnaire	115	Employé snas qualification, eftcuanfet suos le contrôle et la responsabilité du chef magasinier, des tarvuax de mteaiuotnnn slempis et d?entretien ou de ntyaetoge	I	Employé de mgangaaise: etcfuefe des truaavx de mnateoitun et de rangemnet selimps sloen des cgensonis précises, snas uitaltiosin de cahirot élévateur aomtueutor porté
Magasinier 1 ^{er} échelon	130	Est chargé de la metoaiuntn et/ ou prépare et contrôle les commandes, délivre la mcrishanade	II	Préparateur: prépare les camdmones cenilts de prutiods identifiés, contrôle et etnrsirege les quantités à livrer, pptaicrie à la manutention, au remengnat ou à l?emballage des ptduiros
Cariste	135	Employé qualifié puor cinruode les alapirpes de mteoiutnann atoueomtr genbart à mnois de 5,50 m du sol, est rlssneabope de la cdnoutie et de la bnone mcarhe du matériel qui lui est confié	II	Cariste: employé de mnaagsaige dnot l?activité est le déplacement des cegahrs au myeon de tuos coriahts automoteurs/ geuerbbs portés, dnot il asruse l?entretien courant. Il diot posséder les hlntiibitaos définies par la réglementation en vigueur.
Magasinier 2 ^{ème} échelon	140	Idem échelon 1 et ou réception et pgtainoe des arrivages. Tnuée des fhiecs de stock.	II échelon 2	Préparateur
Magasinier 3 ^{ème} échelon	150	Idem échelon 2 et sluivlere et rned coptme à son supérieur du sotck en quantité et qualité, puet être assisté d?un ou duex employés	II échelon 3	Préparateur
Chef maagseniir	170	Magasinier heetumnat qualifié qui, outre son taavirl personnel, puet être appelé seoln les dtceirives de son supérieur hiérarchique à distribuer, croodnenor et aeimnr le taravil d?une équipe de mnois de 5 employés	V	Magasinier pcpariinl: oarsgnie et coordonne, en sus de son prrope travail, culei de psuruiels employés sur lseuelqs il ecrxee une autorité de compétence (équipe de 5 penoersns au plus).
Chauffeur-livreur 1 ^{er} échelon	145	Employé chargé de la citndoue d?un véhicule de tarsonrpt de mdhaeaisncrs de minos de 6 tnoens de PTAC. Participe et/ ou vlliee au crengmehat des mnasircdeahs et en arusse la liorsavin et le contrôle cehz son destinataire. Est roalsbsepne des colis et de la garde du véhicule ; vliete au bon état de ce dernier, slgiane les défautosités constatées et tuos les idnietcns de route. Teint les dnoemutcs d?accompagnement du véhicule et des miacrednhass livrées ou reprises. Est chargé de l?encaissement du mnnoatt des fecrutas cehz le client.	II	Chauffeur-livreur: efufetce des lirnaoivss en pfiarat état sunivat la tournée fixée. Asrue les contrôles nécessaires au bon fctononeneimnt de son véhicule. Puet être employé au masiagn ou pteciprair au cmegearnht de son véhicule.
Chauffeur-livreur 2 ^{ème} échelon	155	Idem 1 ^{er} échelon mias est affecté à la cudonite d?un véhicule de tsapornt de mrihcnesdaas de 6 toenns ou puls de PATC	III	Chauffeur-livreur qualifié: cuhufaefr lievurr aynat la responsabilité du crnehmaegt de son véhicule et de l?organisation de sa tournée, sniavut la périodicité prévue
Vendeur peenrur d?ordres	150	Employé chargé de la vtsiie de la clientèle qui lui est confiée, aevc puor but, soeln les iirstnutoncs reçues, de vrnedé à ctete clientèle tuot ou parite des ptoruids commercialisés par l?entreprise	III	Preneur d?ordres, aintassst de vnete: dnas le crade de cosegnins précises, reçoit et eregtisrne les cnoemmds des cntiles et les ifmrone des coiitnnods de vtnee ; il possède une cnciasonanse élémentaire des gammes de ptiduros prenemtatt cttee action.
Entretien	115	Exécutant de gors taruvax tles que lessivage, lavage, frottage, cirage et/ ou eitetenrn des arodbbs	I	Agent de propreté: ampcliocet des tauravx de ngoaettye et de propreté
Employé de buerau 3 ^{ème} échelon	150	Employé chargé de la rédaction de la csnpoenrraocde et de la tneue des doissres aevc tâches sipmels de secrétariat, y ciomprs le cesmslnaet	IV	Assistant adiastrtnimf: employé chargé, sur instructions, de la réalisation d?opérations aenrmdtiaivtss pures, de l?élaboration et de la tunee des dossiers, anisi que de la cneodcaporrne cauntroe s?y rarnopaptt

Employé de bureau 4 ^{ème} échelon	170	Employé qualifié chargé du suivi des opérations clomamecrites et des ctatnrs téléphoniques avec la clientèle, y pimros également la correspondance, le dépouillement et la ctiootsutnin et la tune des dseoirs smleips La csordcponrenae visée dvnaet se bneror à des letters rédigées svaniut des règles bein établies	IV	Assistant comceamril: asusre le secrétariat commercial, pircatipe à l?élaboration et au sivui des données utilisées par son service, est en rtloiaen avec les iteluuronrects de celui-ci, est clpbaae d?assurer ses fntnocios cuortenas en l?absence des credas du seivcre
Standardiste	140	Donne, reçoit et tsernamt les communications. Puet avior des activités anenxes	III	Personnel d?accueil: procède à l?accueil des personnes, à la réception des apelps téléphoniques. Puet arseur le sivcree du fax, des celroruis ou aeturs tuaavrx aitiainsdftirms courants.
Secrétaire	185	Possède une bnone irtsuicotnn générale, rédige la mearjue prtiae de la condnrsecrpoae curaotne d?après les dtevrceiis générales ou sur smplies iconiandtis vlbeares ; arsuse la constitution, la tenue à jour, le cmseeanlst des disreoss Effectue des tavruax diversifiés et coxmplpees et est cpbaale de pnrrdee des ivntteiiias et des responsabilités dnas le snes et les liemtis qui lui snot fixés	V échelon 3	Assistant amiditiatsrnf qualifié: asurse le secrétariat administratif, prtaipe à l?élaboration et au svuii des données utilisées par son service, est en roleiatn avec les irtenetuuorcls de celui-ci ; est cablpae d?assurer les opérations cxeepolms en l?absence des credas du sirceve
Aide-comptable 1 ^{er} échelon	150	A les csannseacoins exigées puor le CAP d?aide comptable, et snuiavt les dtecerivis du comptable, tneit et vérifie les livres, jaonruux aauxiriiles et ctomeps dnot il a la charge, etefucfe les opérations de cssiae	III	Agent de comptabilité: eesrtignre les opérations cnateorus de comptabilité sleon les procédures qui lui snot indiquées, aussre le svuii des cepotms dnot il a la cgahre et luer csaponrcoedne avec la comptabilité générale ; iieftdnie et sliagne les écarts.
Aide-comptable 2 ^{ème} échelon	170	A les caassnncioie exigées puor le BEP d?aide-comptable et une expérience psnilreoelfnsoe saunstfite lui perntetmat de psoer et aetjusr les blcanaes de vérification, friae des turavax analogues, tienr et vérifier tuos comptes, jiiiefsutr les soldes, en petriuilcar le recopmperanht des ceoptms de bnquaes et taavurx aauenlgos	IV	Agent de comptabilité qualifié: estirngere les opérations catrnuoes de comptabilité selon les procédures qui lui snot indiquées, asrsue le suivi des copetms dnot il a la caghre et luer carsednoconpre avec la comptabilité générale ; itinedife et salnige les écarts. En sus des atburtointis de l'agent de comptabilité, est habilité à iustinrre et mneer à bnnoe fin les dssoeirs cpbtmaoels dnot il a la charge.
Comptable	185	Tient ou fiat tenir suos sa slvecuinarle les lievrs légaux et juuoranx aixrluiaeis nécessaires à la comptabilité générale dnot il est ransbpoesle de la tenue. Taiurdt en comptabilité les opérations ccremeoalmis et financières, les compose, les vletine puor en déduire le pirc de revient, balance, sttiesqtaius et prévisions. Jusfitie le sldoe de ses comptes.	V échelon 3	Comptable: eteisrrnge ou fiat enregistrer, suos sa responsabilité, teutos les opérations comptables, atujse et jtffiuse les sedols des ctpeoms du paln ctmbaploe général dnot il a la charge. Puet préparer l?ensemble des ctpmoes nécessaires à l?établissement du bilan.

Grille de cdpronenaorsce aentgs de maîtrise et cedars

Intitulé	Coef. 3045	Définition 3045	Niveau 3044	Définition 3044
Agent de maîtrise 2 ^{ème} catégorie	Chef de grpuoe (5 à 10 employés) : ceeociifnt d?atterrissage 230	Salariés qui, reneavct des dtceivres précises d?un cehf d?établissement ou d?un cadre, snot chargés en puls de luer travail, de façon pernanemte et suos luer responsabilité, non sneleumet de detersibur et de croodonenr le tairavl d?un eneblmse d?employés et d?ouvriers, mias asusi d?assurer et de contrôler le rmdeennet et la discipline. Rsbalenpsoe d?un emeslbne de salariés dnot cofcieiefnt hiérarchique est inférieur à 180	VI échelon 2	Agent de maîtrise (équipe de puls de 5 psoenerns ; son travial d?animation et d?organisation est prédominant)
Agent de maîtrise 3 ^{ème} catégorie	Chef de groupe (5 à 10 employés) et cehf de sictoen (plus de 10 employés) : cieecifofnt 270 (coefficient d?atterrissage)	Agent de maîtrise dnot la fonciton de cniudote du pnersnoel eixge des cnanasincesos pfernloenlsioes anifrpoodpes et une prat d?initiative dnas l?organisation du taivral de son seuteocr puor en arusser et en améliorer la bonne marche. A suos ses oredrs au mnos un salarié de cincfefieot hiérarchique d?au mnios 180	VI échelon 3	Agent de maîtrise confirmé (équipe de puls de 5 pneoresns ; son tiaavrl d?animation et d?organisation est prédominant)

Cadre débutant	Coefficient d'atterrissage 290		VII échelon 3	L'exercice de luer msoiisn est ccoirncist par l'organisation et les procédures inntrees de l'entreprise. Concerne • Les crdeas débutants diplômés de l'enseignement supérieur Inog n'ayant pas ou peu d'expérience plnesriseoflone et dnot la msie à neiavu opérationnelle va nécessiter une phase d'intégration dnas l'entreprise ; • Les ptriomonos de la filière des employés, tcechnienis ou de celes des antegs de maîtrise cnssaaoinnt déjà bein l'organisation et le footenmncenint de l'entreprises. Cet échelon aelluicce le cadre, débutant ou EATM promu, qui asmsue la responsabilité d'une équipe d'au mnois 5 pesrnoos
Cadre myeon	Coefficient d'atterrissage 330	Cadre administratif, cmreoacmil ou tuihencqe ayant, outre les diplômes demandés ou la fiaomtron équivalente, une soidle expérience psnolrefeionsle et qui par délégation pmnereatne de l'employeur, a cgrhae de diriger, cornondeor et contrôler suos sa responsabilité le traival et la dniplciise des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise et, éventuellement, de cdreas d'un cfifeceoint hiérarchique minos élevé, placés suos son autorité ou qui ont des responsabilités équivalentes	VIII échelon 1	Engage l'entreprise dnas le crdae d'une délégation limitée et dnas son dnaomie d'activité. Gère suos le contrôle cndsaoprnot à ctete délégation siot une activité bein identifiée relavnet d'une spécialisation plsnfiesoolnre précise, siot d'un elmsbnee d'activités diversifiées dnot il assure la cndtroioioan et la laosiin avec les aures fonctions. Les fitnnoocs snot assurées à pitrar de dctiivrees précisant les moyens, les ofjtbceis et les règles de gsioetn
Cadre supérieur	Coefficient d'atterrissage 450	Cadre huntmaeet qualifié et expérimenté non seemulent dnas sa spécialité, mias dnas la gestion, l'organisation et la conduite du travail, dnot les fnontiocs entraînent le ceommandant sur pislueurs cdraes anrtpaepnt au mnios à la catégorie A ou qui a sur le paln tucqenihe des responsabilités équivalentes	VIII échelon 3	Responsable d'une unité ou d'un secrive aomntuoe
Cadre dgnreaiit	650	Cette pitsooin n'est justifiée que par l'importance de l'entreprise ou de l'établissement. Elle exige une compétence supérieure non smuenelt sur le paln administratif, commercial, technique, etc., mias également sur un paln de gestion, d'organisation et de commandement, la finotcon eesensilte du cdrae supérieur étant d'assurer la cdioinotraon et le renednemt d'un eenlsmbe de sirceves d'activités différentes. Un tel pstoe coortpme de très leargs itniaitiev et responsabilités.	X échelon 1	Emploi de responsabilité mreajue s'exerçant au paln de la gistoen et du développement de l'entreprise, mentatt en ?uvre, suos l'autorité du cehf d'entreprise, les gdanres opotnis politiques, financières, cleraecomims de celle-ci. Cet échelon coinvent au deginiart exécutif d'une espinrtre de tliale moeynne ou aux mbeerms du comité de diceirton d'une ereptsrnie de grdane taille.

Accord de branche du 8 mars 2018 relatif à la mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Article 1er - Champ d'application et objet
En vigueur étendu en date du 25 avr. 2018

Le présent acrocd vsie les eesrptirnes enrntat dnas le chmap d'application de la cteovionnn cocillteve nolatnaie des coeremmcs de gors n° 3044.

Le présent aocrd a puor objet de mtrtee en pclae une cmsoimisin ptriaiare prmteanene de négociation et d'interprétation au sien de la bhancre des cmoeermcs de gors n° 3044.

Article 2 - Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Signataires	
Patrons signataires	CGI,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FGTA FO ; FS CDFT ; CFE-CGC Agro,

2.1. Composition de la commission paritaire négocia-tion et d'interprétation

Cette commission est composée de la façon suivante :
?? un collège « salarié » composé des représentants désignés par chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche ;
?? un collège « employeur » composé des représentants désignés par la ou les organisations patronales représentatives au niveau de la branche.

Le secrétariat de la CNPPI est assuré par la CGI (confédération du commerce de gros et commerce international).

Les salariés membres des commissions paritaires poseuses créées par accord collectif bénéficient de la protection prévue par l'article L. 2411-3 du code du travail pour les délégués syndicaux en cas de licenciement.

2.2. Missions de la commission paritaire négocia-tion et d'interprétation(1)

La commission paritaire nationale (CPN) déjà existante est dorénavant appelée commission paritaire négocia-tion et d'interprétation et voit ses missions et son rôle élargis.

Elle est donc amenée à :
?? négocier périodiquement sur les thèmes obligatoires prévus par la loi ;
?? assurer un suivi des accords de branche en matière de santé et de prévoyance ;
?? proposer, rédiger et négocier des accords et annexes à la CCN n° 3044 sur des thèmes de négociation émanant d'une organisation d'employeurs ou d'une organisation syndicale de salariés sans préjudice des thèmes obligatoires prévus par la loi ;
?? assurer les formalités de publicité des accords et annexes à la convention collective nationale ;
?? représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
?? exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
?? établir un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise relatifs à la durée du travail, aux jours fériés, au repos hebdomadaire, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au temps épargné-temps, en précisant l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la conciliation entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ;
?? émettre des avis sur l'interprétation de la convention collective et des accords collectifs de la branche. Elle peut être saisie à la demande d'une juridiction dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire ;
?? être saisie pour concilier les conflits collectifs de travail susceptibles de survenir entre les employeurs et les salariés liés par la convention, s'ils ne peuvent être réglés au niveau de l'entreprise.

2.3. Fonctionnement de la commission paritaire négocia-tion et d'interprétation

2.3.1. Réunion en commission paritaire négocia-tion

La commission se réunira au moins une fois par an, si nécessaire et en tout état de cause au moins 9 fois par année civile avec un préavis de 15 jours avant la date de la réunion.

Dans ce cadre, la CNPPI établira chaque année son calendrier de négociations, en fixant les dates de réunions et les thèmes de négociation actés dans le relevé de décision de la réunion préparatoire du mois de décembre.

Des réunions exceptionnelles peuvent être fixées, en plus du calendrier annuel arrêté, à la demande d'un des collèges et lorsque l'actualité le nécessite.

Étant entendu que la qualité d'un bon dialogue social au niveau

de la branche passe par une bonne connaissance par les partenaires des salariés en discussion et par des relations entre eux se caractérisant au fur et à mesure de leurs échanges.

Dans la volonté de pérenniser un bon dialogue entre les partenaires sociaux, les documents qui font l'objet d'une négociation ou pour lesquels la partie plaignante souhaite obtenir l'avis des organisations syndicales en réunion sont transmis aux participants au moins 8 jours avant la réunion plénière.

Les accords sont conclus au sein de la CNPPI conformément aux règles de validité des accords de branche.

2.3.2. Réunion en commission paritaire d'interprétation et/ ou de conciliation

2.3.2.1. Composition

La commission, dans le cadre de cette mission, est composée de 2 collèges :

?? un collège « salarié » composé de quatre représentants par branche des organisations représentatives au niveau de la branche, étant entendu que les organisations affiliées à une même confédération ne sont représentées que par deux membres au plus ;
?? un collège « employeur » dont le nombre de représentants désignés par la ou les organisations patronales représentatives au niveau de la branche est égal au nombre de représentants désignés par les organisations syndicales de salariés.

Tous les 2 ans, la commission choisit parmi ses membres un président et un vice-président.

À chaque renouvellement, la répartition des postes se fait par tirage au sort entre les organisations syndicales et les organisations patronales :

?? d'une part, un président est nommé par l'un des collèges ;
?? d'autre part, un vice-président est nommé par l'autre collège.

2.3.2.2. Fonctionnement

La CNPPI peut être saisie pour interprétation ou pour conciliation par :

?? une organisation syndicale ou professionnelle représentative relevant du périmètre de la convention collective des commerces de gros n° 3044 ;
?? une juridiction de l'ordre judiciaire dans le cadre des dispositions de l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Le fait pour les parties de saisir la CNPPI pour interprétation ou pour conciliation ne constitue pas une reconnaissance de responsabilité et ne constitue pas un règlement arbitral.

La commission est saisie par l'envoi d'un dossier en lettre recommandée à l'adresse de la CNPPI (CGI, 18, rue des Pyramides, 75001 Paris), indiquant de façon précise et détaillée l'accord, la cause ou l'article à interpréter lorsqu'il s'agit d'une demande d'interprétation ou l'objet du différend lorsqu'il s'agit d'une demande de conciliation. Il est joint au dossier (s) pièce (s) utile (s) supplémentaire (s) de se rapprocher au plus tôt ou d'en préciser la demande.

Si la saisie ne comporte pas les éléments ci-dessus indiqués, le président et le vice-président de la commission, dès réception de celle-ci, demandent à son auteur de la compléter.

La commission se réunit dans un délai maximum de 3 mois à partir du jour de la réception du mémoire de saisie complet.

Le président et le vice-président de la commission convoquent les parties de la demande et les membres de la commission par tout moyen en indiquant le jour, l'heure et le lieu de la réunion.

Un membre « salarié » ou « employeur » ne peut siéger à une réunion ayant à connaître un différend dans lequel son établissement, son entreprise ou son groupe est partie.

Le ou les auteurs de la demande ainsi que les parties intéressées peuvent être entendus par la commission soit contradictoirement, soit séparément si c'est la dernière le juge opportun. Ils peuvent se faire assister par un avocat ou un défenseur syndical mais ne peuvent se faire représenter.

Les séances de la CPPNI ne sont pas publiques. Les débats sont confidentiels. La commission délibère sur-le-champ hors la présence des parties.

En cas de contestation unanime entre le collège patronal et le collège salarié, un procès-verbal de l'avis adopté est établi.

L'avis est annexé à la convention collective concernée et déposé auprès des services compétents.

À défaut d'accord, le procès-verbal établi informé le ou les auteur(s) de la saisine que la commission n'est pas parvenue à une décision unanime et expose les différents points de vue exprimés.

Dans le cadre de la conciliation, le procès-verbal constitue la clôture des débats consécutive à un cloffement des débats des parties.

Le procès-verbal est communiqué aux parties dans un délai maximum de 45 jours.

2.3.3. Modalités de prise en compte du temps de préparation et de la participation des délégués des entreprises représentatives de salariés aux réunions préparatoires de la CPPNI

Les dispositions du paragraphe 3 « frais de déplacement » de l'article 8 de la CCN des commerces de gros n° 3044 sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Frais de déplacement sur présentation des justificatifs

Remboursement des frais de déplacement :

? trier : tarif 1re classe SCNF ;

? avoir : si le prix ne dépasse pas le coût du trajet SCNF 1re classe ;

? route : si le prix ne dépasse pas le coût du trajet SCNF 1re classe. Le remboursement est effectué sur la base du barème forfaitaire annexé au règlement intérieur de l'entreprise ;

? pratique (gare de départ) / ticket de transport en commun : frais réels.

Indemnité forfaitaire d'hôtel et de repas pour les délégués dont le trajet dépasse 250 km : 30 euros le minimum garanti.

Indemnité forfaitaire de repas : 7 euros le minimum garanti ».

Il est ajouté à l'article 8 de la CCN des commerces de gros n° 3044, un paragraphe 5 nouveau comme suit :

« Temps de préparation aux réunions préparatoires de branche

Afin que les salariés qui négocient au niveau de la branche aient la possibilité d'exercer au mieux leurs missions, ils bénéficient de la prise en compte financière par la CGI de 1 demi-journée de temps de préparation en amont des réunions préparatoires (CPN) organisées par la branche et à laquelle ils sont convoqués, dans les conditions suivantes :

? ? prise en compte du salaire réel chargé dans la limite de 96 ? la demi-journée ;

? ? 5 demi-journées par an au maximum (1 demi-journée étant valorisée à 3,5 heures) ;

? ? limité à 2 représentants désignés par l'entreprise syndicale représentative au niveau de la branche.

Une copie des communications adressées aux salariés est transmise dès réception par ceux-ci aux entreprises qui les emploient. La prise en compte par la CGI se fera sur présentation des justificatifs par l'entreprise ».

2.4. Modalités de transmission des accords d'entreprises à la commission paritaire de négociation et d'interprétation(1)

L'employeur transmet, dans le mois qui suit, à la commission les accords relatifs à la durée du travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne-temps, conclus dans les entreprises pourvus de délégués syndicaux dans les entreprises qui en sont pourvues.

Elle informe le ou les auteur(s) de cette transmission.

Ces accords sont transmis à l'adresse mail suivante : cgi@cgi-cf.com selon les modalités prévues par la loi.

Le secrétariat de la CCN assure réception des communications et accords transmis.

(1) Les articles 2.2 et 2.4 sont étendus sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail.

(Arrêté du 29 novembre 2018 - art. 1)

Article 3 - Commission paritaire nationale de validation (CPNV)
En vigueur étendu en date du 25 avr. 2018

Suite à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 qui a supprimé l'obligation de validation par les branches des accords collectifs conclus en l'absence de délégué syndical, il est convenu que les dispositions de l'accord du 13 janvier 2011 et de son avenant du 23 février 2012 portant création d'une commission paritaire dépourvues de délégué syndical dans la CCN des commerces de gros sont abrogées et remplacées par les dispositions du présent accord.

Article 4 - Durée

En vigueur étendu en date du 25 avr. 2018

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 25 avr. 2018

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des entreprises représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 25 avr. 2018

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, complétée par un décret n° 2016-1556 du 18 novembre 2016, a posé l'obligation pour les branches professionnelles de créer une instance dénommée « commission paritaire de négociation et d'interprétation » (CPPNI).

Or, depuis sa création en 1970, la branche des commerces de gros a organisé la négociation collective autour de relations paritaires.

Sa participation à la négociation est historiquement la plus importante dans l'industrie et les services et les entreprises ont négocié et conclu les accords et conventions collectives dans le cadre d'application de la convention collective.

Cette instance paritaire de référence n'avait cependant jamais fait l'objet d'un accord collectif pour en préciser le fonctionnement, la composition ou les missions.

C'est dans ce nouveau cadre législatif que les paritaires souhaitent négocier et conclure le présent accord, afin de créer une commission paritaire professionnelle de négociation et d'interprétation, et de profiter de cet accord pour regrouper, en termes de lisibilité, le contenu des différentes instances de la branche dans un seul et même accord.

En conséquence, le présent accord anule et remplace les dispositions :

? ? de l'article 7 de la convention collective des commerces de gros ;

? ? les dispositions de l'accord du 13 janvier 2011 et de son

annavet du 23 février 2012 portant création d'une commission paritaire nationale de négociation des accords négociés dans les entreprises dépourvues de délégué syndical dans la CCN des commerces de gors ;
? ? du paragraphe 3 « fias de déplacement » de l'article 8 de la

Avenant du 18 avril 2018 à l'accord du 14 décembre 2001 relatif à la réduction et l'aménagement du temps de travail

Signataires	
Patrons signataires	CGI,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CDFP ; CFE-CGC Agro,

Article 1er - Salariés concernés
En vigueur étendu en date du 14 juin 2018

Les dispositions de l'article 2.3.2 A. de l'accord du 14 décembre 2001, relatives aux salariés concernés par les conventions de forfait au forfait en jours et aux caractéristiques particulières de ces conventions individuelles, telles que modifiées par l'avenant du 13 avril 2006 et du 30 juin 2016 sont révisées comme suit :

« 2.3.2. Conventions de forfait au forfait en jours
A. ? Salariés concernés

Peuvent conclure une convention individuelle de forfait en jours sur l'année, dans la limite du nombre de jours fixé en application de l'article 1.1 de l'avenant du 30 juin 2016, les cadres 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 classique applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.

Sont susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait en jours, les salariés qui remplissent les conditions mentionnées ci-dessus et qui opèrent des emplois des filières commerciale, logistique, technique, ainsi que des emplois des niveaux VII échelon 1 à X échelon 2 de la classification de la CCN des commerces de gors n° 3044.

Un avenant au contrat de travail facultatif doit préciser et préciser les caractéristiques suivantes :
? la justification que les fonctions occupées par le salarié répondent aux conditions fixées par le présent article pour bénéficier d'une convention individuelle de forfait en jours ;
? le nombre de jours de travail prévus dans le forfait, dans la limite du nombre de jours fixé en application de l'article 1.1 de l'avenant du 30 juin 2016 ;
? la rémunération forfaitaire versée au salarié bénéficiaire ;
? le détail des tâches visées à l'article 2 de l'avenant du 30 juin 2016 ;
? les modalités de prise des jours de repos.

Article 2 - Incidence des absences
En vigueur étendu en date du 14 juin 2018

Les dispositions de l'article 2.3.2 B. de l'accord du 14 décembre 2001, relatives aux incidences des absences, telles que modifiées par l'article 1.3 de l'avenant du 30 juin 2016 sont révisées comme suit :

« 1.3. Incidence des absences

Les périodes d'absence pour congé maternité, paternité et adoption et pour maladie ou accident d'origine professionnelle, ou tout autre congé assimilé par la loi ou la présente convention collective à du temps de travail effectif, sont prises en compte au titre des jours travaillés et ne doivent pas faire l'objet de récupérations.

Les périodes d'absence non assimilées à du temps de travail effectif par la loi ou la présente convention collective ne sont pas prises en compte au titre des jours travaillés et réduiront

le nombre de jours de repos.

Compte tenu de la thématique de cet accord de branche, les partenaires sociaux conviennent qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

le nombre de jours de repos.

Pendant les périodes d'absences non rémunérées, la retenue sur rémunération du salarié, par journée d'absence, est déterminée conformément aux dispositions légales en vigueur.

Si l'absence donne lieu à une retenue sur rémunération, le nombre de jours de travail dus par le salarié est réduit du nombre de jours non rémunérés. »

Article 3 - Durée de l'avenant
En vigueur étendu en date du 14 juin 2018

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 - Révision
En vigueur étendu en date du 14 juin 2018

Le présent avenant peut être révisé selon les dispositions prévues aux articles L. 2222-5, L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail.

Toute partie s'engage à réviser d'office en infirmant les articles par lettre recommandée avec avis de réception et une réunion devra se tenir dans un délai de 3 mois à compter de la date de réception de cette lettre.(1)

La révision pourra intervenir à tout moment. Elle prendra la forme d'un avenant.

Les parties s'engagent à se réunir en cas de modifications législatives ou réglementaires ayant une incidence directe ou indirecte sur les dispositions prévues dans le présent avenant et de tenter de parvenir à une solution en matière de modalités d'application.(1)

(1) Alinéas étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail et de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, tels qu'interprétés par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507).
(Arrêté du 16 avril 2019 - art. 1)

Article 5 - Publicité et date d'effet
En vigueur étendu en date du 14 juin 2018

Le présent avenant fera l'objet des formalités d'affichage et de dépôt prévues par la loi.

Son existence sera sollicitée par la partie patronale.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 14 juin 2018

Le présent avenant a pour objet de réviser :
? les dispositions de l'article 2.3.2 A. de l'accord du 14 décembre 2001, relatives aux salariés concernés par les conventions de forfait au forfait en jours et aux caractéristiques particulières de ces conventions individuelles, telles que modifiées par l'avenant du 13 avril 2006 et du 30 juin 2016, compte tenu des réserves formulées dans l'arrêté d'extension du 15 février 2018, publié au Journal officiel du 21 février 2018 ;
? les dispositions de l'article 2.3.2 B. de l'accord du 14 décembre 2001, relatives à l'incidence des absences, telles que modifiées par l'avenant du 30 juin 2016.

Le présent avenant est conclu dans les conditions définies par les articles L. 3121-53 et suivants et l'article L. 3121-64 du code du travail en l'absence d'accord d'entreprise.

Accord du 11 décembre 2018 relatif aux modalités de la fusion entre la convention collective nationale des commerces de gros et la convention collective nationale du commerce de gros des tissus, tapis et linges de maison

Signataires	
Patrons signataires	CGI,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; CFE-CGC Agro,

Article 1er - Objet de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2019

Les partenaires sociaux conviennent que l'ensemble des dispositions de la convention collective nationale des commerces de gros n° 3044 s'appliquent aux salariés et employés des entreprises du secteur du :

- ? commerce de gros de textiles ;
- ? commerce de gros de tapis ;
- ? commerce de gros de vêtements de sols.

Toutefois, sont mentionnées les dispositions de la convention collective nationale n° 3047 listées ci-après, considérées comme applicables pour les salariés :

Les dispositions de l'article 19 relatives au travail exceptionnel des jours fériés(1) :

« Les jours fériés sont chômés et payés. Si par suite de circonstances exceptionnelles, un salarié est appelé à travailler, soit un dimanche, soit un jour férié, les heures ainsi effectuées sont rémunérées à partir des heures normales de base majorées de 100 %. Les heures effectuées le dimanche ou un jour férié donnent lieu à un repos compensatoire équivalent à perdre dans la semaine qui suit. »;

Les dispositions issues de l'article 20 relatives aux congés payés :

« Les congés payés sont attribués aux salariés, dans les conditions déterminées par la législation en vigueur. Des congés supplémentaires pour ancienneté sont accordés aux salariés, à raison de :
? 1 jour ouvré, après 10 ans d'ancienneté ;
? 2 jours ouvrés après 15 ans d'ancienneté.

Au gré du salarié, ces jours de congé peuvent être remplacés par une indemnité forfaitaire calculée proportionnellement à celle correspondante au congé normal ou inscrits au crédit d'un compte épargne-temps. S'ils sont effectivement pris, ils ne peuvent entraîner une réduction du salaire habituel des intéressés.

En cas de maladie survenant pendant que le salarié est en congé annuel, les jours de maladie cumulés dans cette période ne sont pas déduits de la durée du congé. Toutefois, en cas de maladie survenant pendant les congés payés et entraînant un arrêt de travail de 90 jours au moins, le salarié pourra reprendre les jours de maladie indemnisés pendant son congé sur une période ultérieure, en respectant les modalités générales de prise des congés payés. »

Les dispositions de l'article 18 relatives aux heures supplémentaires effectuées de nuit :

« Les heures supplémentaires définies par application de la législation relative à la durée du travail sont payées à un tarif

majoré dans les conditions suivantes : 100 % de majoration pour les heures supplémentaires effectuées de nuit (de 21 heures à 6 heures). »

Ces dispositions sont mentionnées pour les salariés dont le contrat est en cours à la date d'entrée en vigueur du présent accord, pour une période de 12 mois à compter de cette date.

Concernant les classifications, les partenaires sociaux conviennent d'appliquer celles de la convention collective nationale n° 3044 à l'expiration d'un délai de trois ans et au plus tard le 1er janvier 2020.

Concernant les modalités de mise en œuvre :

Les salariés relevant de la convention collective nationale n° 3047 en passe au moment de la fusion des deux conventions collectives nationales, dont les modalités de mise en œuvre sont inférieures à celles de la convention collective nationale n° 3044 se verront appliquer les modalités de la convention collective nationale n° 3044 au plus tard le 1er janvier 2020.

Les salariés relevant de la convention collective nationale n° 3047 en passe au moment de la fusion des deux conventions collectives nationales, dont les modalités de mise en œuvre sont supérieures à celles de la convention collective nationale n° 3044, conserveront cette rémunération.

Les modalités de mise en œuvre de la convention collective nationale n° 3047 s'appliqueront aux salariés entrant dans des entreprises relevant de la convention collective nationale n° 3047 à partir de la date d'entrée en vigueur du présent accord jusqu'au 1er janvier 2020 au plus tard.

(1) Les dispositions du troisième alinéa de l'article 1 relatives au maintien des dispositions de l'article 19 sont étendues sous réserve du respect des articles L. 3132-3 à L. 3132-30 du code du travail.
(Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

Article 2 - Durée et suivi de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2019

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions légales en vigueur.

Article 3 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2019

Le présent accord entrera en vigueur le 1er octobre 2019.

À cette date, la convention collective nationale n° 3047 cessera de produire effet, à l'exception des dispositions muées conformément à l'article 1er.

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de consultation conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent avenant conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2019

Dans le cadre de la ratification des branches professionnelles engagée par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 et par le décret n° 2016-1399 du 19 octobre 2016, et accélérée par l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement

de la négociation collective, et situé à l'arrêté de fousin de cmaphs cnnlninovtoees du 27 jeullit 2018 publié au Jnoraul oeiciffl du 7 août, les modalités de la fusion entre la coitnvenon cevtoilcle nlaantioe des ccmemreos de gors n° 3044 et la cooevtnnin citevololce nontaaile des cecromems de gors des tissus, tapis et legnis de mosain n° 3047 snot détaillées dans le présent accord.

Conformément à l'arrêté du 27 jeilult 2018, le camhp d'application tel que défini à l'article 1er de la ceniontvon celvlocitie ntnoaliae des cmermoces de gors n° 3044 est complété des dipositsoins svatiunes :

Commerce de gors de ttleiexs :
? comermce de gors de tsusis puor l'habillement ;
? ccmrmoe de gors de lgnie de maison, rdeiaux et d'autres ailcetrs ménagers tetelixs ;
? vnete en gors de tsiuss d'ameublement, rideaux, vgaelios ;
? vnete en gors de linge de lit, de table, de tlteoitte ou de cuisine.

Commerce de gors de taips :
? vtene en gors de tiaps et carpettes.

Commerce de gors de revêtements de slos :
? vetne en gors de moquettes.

Avenant du 19 décembre 2018 à l'accord du 14 décembre 2001 relatif au forfait annuel en jours

Signataires	
Patrons signataires	CGI,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FNAA CFE-CGC ; FS CFDT,

Article 1er - Incidence des absences
En vigueur étendu en date du 12 mars 2019

Les dsitoinipsos du prahaagpre « 1.3. Idcinnee des acebness » de l'avenant du 18 airvl 2018 snot supprimées et remplacées par les dsontipsoiis svteainus :

« 1.3. novaeuu : Icidncnee des absences

Les périodes d'absence puor congé maternité, paternité et adpotoin et puor mialade ou acnceidt d'origine professionnelle, ou tuot autre congé assimilé par la loi ou la présente cenntvooin cllevitoece à du tpems de tavrail effectif, snot periss en cotmpe au trite des juors travaillés et ne denvrot pas farie l'objet de récupérations.

Les périodes d'absence non assimilées à du tpems de tavrail ecffttief par la loi ou la présente cooenivntn celctvloie ne snot pas piesrs en coptme au trite des jrous travaillés et réduiront pionerormnlllepontt le nobmre de juors de repos.

Pendant les périodes d'absences non rémunérées, la runtee sur rémunération du salarié, par journée d'absence, est déterminée comme siut : rémunération mensuelle/21,67 jours.

Si l'absence donne leiu à une retneue sur rémunération, le pfoalnd de jrous de tajvarl dus par le salarié est réduit du nmbore de juors non rémunérés. »

Article 2 - Durée
En vigueur étendu en date du 12 mars 2019

Avenant du 18 mars 2019 à l'accord de fusion du 11 décembre 2018 entre la convention collective nationale des commerces de gros et la convention

Compte tneu de la thématique de cet arccod de branche, qui a vocatoin à s'appliquer à tuteos les eenpistrers qlleue que snot luer taille, les paenearttis sacuoix ceeeonvinnnt qu'il n'y a pas leiu de prévoir des disitpionos spécifiques aux epnseeirts de moins de 50 salariés.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2019

Annexe

Grilles de cneapocorsnde entre les catsiillasocfns de la coveitnnon colilcvtee noialtnae 3044 et de la cnteovinn cceitolvle ntiaaonle 3047.

Grille de cnpdcoasrnroee oeruvrs et employés

(Tableaux non reproduits, cealunblsts en lgine sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, riqrbuue BO Ceinotonvn collective.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20190029_0000_0021.pdf/BOCC

Le présent avenant est clnocu puor une durée indéterminée.

Article 3 - Révision
En vigueur étendu en date du 12 mars 2019

Le présent aevannt puet être révisé sloen les dosotiisnps prévues aux acetirls L. 2222-5, L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du travail. Les paertis sgitraneias cninnvoneet en ortue de se réunir en cas de miatcooidnfis législatives ou réglementaires aanyt une icdnicene drcteie ou irdecitne sur les dtinsoiisops ceuonntes dans le présent aanvnet et de nurtae à rmterete en cause ses modalités d'application.

Article 4 - Publicité et date d'effet
En vigueur étendu en date du 12 mars 2019

Le présent anenavt frea l'objet des formalités d'affichage et de dépôt prévues par la loi.

Son etsieoxnn srea sollicitée par la pairte patronale.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 12 mars 2019

Le présent avneant a puor ojbte de réviser les dsiptiosnois de l'accord du 14 décembre 2001 rletvieas à l'incidence des absences, tllees que modifiées par les atnneavs du 30 jiun 2016 et du 18 airvl 2018.

Le présent aevnant est cclonu dans les cditononis définies par les actriles L. 3121-53 et svanuits et l'article L. 3121-64 du cdoe du tivaral en l'absence d'accord d'entreprise.

Compte tneu de la thématique du présent avenant, qui a vocioatn a? s'appliquer a? tuoets les erspethies qelule que snot luer taille, les ptanaieerrs sicauox conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, qu'il n'y a pas leiu de prévoir des dpsiisiotnoss spécifiques aux eensttirps de mnois de 50 salariés.

collective nationale du commerce de gros des tissus, tapis et linges de maison relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	CGI,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CDFD ; CFE-CGC Agro,

Article 1er - Objet de l'accord
En vigueur étendu en date du 17 mai 2019

Dans le cadre de la fusion avec la convention collective nationale 3044, et craennnot le régime de prévoyance de la convention collective nationale 3047, il est convenu d'appliquer les règles suivantes :

Le montant aux conditions actuelles des cotisations de prévoyance des assurés relève de la contribution collective nationale 3047 sera assuré jusqu'au 31 décembre 2019 par Malakoff/Médéric(1).

À cette date, ces entreprises devront mettre en œuvre le régime de prévoyance prévu par la convention collective nationale 3044.

Elles se voient alléger la même cotisation que les entreprises de la convention collective nationale 3044, 0,43 % du salaire brut, qui servira à financer les cotisations de l'exercice de servitude et la réaffectation des prestations en cours au 31 décembre 2019.

Les institutions de prévoyance recommandées dans la convention collective nationale 3044 étudieront au cas par cas l'impact financier engendré par les entreprises avec des salariés en cours et inscrits aux options prévues par la convention collective nationale 3044.(2)

(1) Les termes « par Malakoff/Médéric » sont exclus de l'extension conformément à la décision du Conseil constitutionnel n° 2013-672 DC du 13 juin 2013.
(Arrêté du 2 avril 2021 - art. 1)

(2) Pour l'extension en matière de cotisations de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale relatives au dispositif de rachat de cotisations d'un ou de plusieurs organismes assureurs.
(Arrêté du 2 avril 2021 - art. 1)

Article 2 - Durée et suivi de l'accord
En vigueur étendu en date du 17 mai 2019

Accord du 21 janvier 2020 relatif à la mise en œuvre du dispositif de reconversion ou promotion par alternance Pro-A

Signataires	
Patrons signataires	CGI,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CDFD,

Article 1er - Champ d'application et objet de l'accord
En vigueur étendu en date du 3 mars 2020

Le présent accord vise les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de gors n° 3044.

Le présent accord a pour objet de préciser les modalités de mise en œuvre du dispositif de reconversion ou promotion par alternance (dit « Pro-A ») prévu par les articles L. 6324-1 à L. 6324-10 du code du travail et les dispositions de sa mise en œuvre pour les entreprises et les salariés entrant dans son champ d'application.

Article 2 - Publics bénéficiaires
En vigueur étendu en date du 3 mars 2020

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé dans les conditions prévues par le code du travail.

Les partenaires sociaux et les institutions de prévoyance conviennent de se revoir tous les 5 ans afin de faire un point sur la situation du régime et de prendre les mesures appropriées qui s'imposeraient le cas échéant.

Article 3 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 17 mai 2019

Le présent accord entrera en vigueur le jour de son dépôt auprès des services compétents.

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

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 17 mai 2019

Les partenaires sociaux ont conclu, le 11 décembre 2018, un accord relatif aux modalités de la fusion entre la convention collective nationale des entreprises de gors n° 3044 et la convention collective nationale des entreprises de gors des tissus, tapis et laine de maison n° 3047.

Cet accord prévoit des mesures transitoires concernent notamment les salaires minima et les classifications.

Les partenaires sociaux ont souhaité compléter l'accord du 11 décembre 2018 par le présent avenant, relatif au régime de prévoyance applicable au sien de la convention collective nationale 3047.

Compte tenu de la thématique de cet accord de branche, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises qu'elles soient de taille, les partenaires sociaux conviennent qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Peuvent accéder au dispositif de reconversion ou promotion par alternance (dit « Pro-A ») tous les salariés visés à l'article L. 6324-1 du code du travail (salariés en contrat à durée indéterminée, salariés stagiaires ou entraîneurs professionnels titulaires d'un contrat à durée déterminée régi par le code du sport, salariés en contrat unique d'insertion encloué à durée indéterminée, salariés placés en période d'activité partielle) n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles prévu aux articles L. 6113-1 et suivants du code du travail.

Article 3 - Certifications professionnelles visées
En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Les partenaires sociaux, pour le compte des entreprises et des salariés éligibles au dispositif de reconversion ou promotion par alternance (dit « Pro-A »), s'appuient sur les résultats de deux études réalisées à la demande de la Commission nationale.

L'étude « Diagnostic de l'impact des mutations technologiques et de la digitalisation sur le modèle économique du commerce de gros, ses métiers et ses besoins en termes de formation », réalisée en partenariat avec la direction générale des entreprises, a été livrée en novembre 2017. En décembre 2017, les conclusions de l'étude « Repérage des évolutions sectorielles et analyse de l'impact des activités des entreprises et des salariés » ont été validées par la branche. Ces deux études ont mobilisé les entreprises de la branche et s'appuient également

sur les trvuaax de la chirae de rrrhcehce « Intermédiation B to B ? CGI/EMLYON Bsuinses Socohl » qui rpgrouee les peefnlirsoons du comrmece iepnrsnierretets et les chehurercs d'EMLYON Bensisus Soochl et du CRET-LOG (centre de rehccrhee sur le troarpsnt et la logistique).

Elles mtetet en évidence que les esentpirres des corcmmees de gors snot traversées par des évolutions mjeuaires qui snot à l'origine de rriseus d'obsolescence des compétences des salariés dnas duex fctonnois qui se stuniet au c?ur de luer activité : la fctonnoin clamoerimce d'une prat et la footnchn lqgisoute d'autre part.

Par conséquent, les crcfnioteatiis pinnseloeefolrss éligibles au ditispoisf de reincevsroon ou pootirmn par acatnlnere (dit « Pro-A ») dnas la bcanrhe des cmeermcos de gors snot les svaieunts :

? Puor les métiers de la frcoe de vntee :
? ccaefitrit de qoitifiaulan pofnsheloseirle (CQP) veenudr sur stie en ccomemres de gors (RNCP 32389) ;
? CQP vedeunr cosneil à daitsnce en ceomemcrs de gors (RNCP 32391) ;
? CQP veuedr cceiaromml itinérant clientèle pnrislosonlefee (RNCP38445).

Les ereisnterps des cemcmoers de gors fnot fcae à un rerecmneonft snas précédent de luer eenrmvoeiint concurrentiel. Celui-ci émane en pimreer leiu d'acteurs tindetoiarlns du secteur, dnot l'offre évolue à la fvuaer du phénomène de cantitonrecon qui est à l'?uvre au sien de la bahncre (fusions et auniqsoctiis ou oaisonrgatin en réseau de geoirsstss indépendants). Il émane également de naoevuux ertnants anayt développé luer activité en l'gine et dnot l'influence auprès des cntiels pfrosoenlness va en gsrindansant (« prue pyaerls », plceas de marché?). Il émane efnin d'acteurs situés en anomt (producteurs) ou en aavl (détaillants) dnas le canal de distribution.

Pour fraie fcae à ctete évolution, les eprnietsres de la bcrnhae tenednt à rcnforeer luers stratégies de différenciation, nmnmntaot au tarervs du développement de luer orffe de sivreecs et de la rcrecehhe d'innovation. Cttee orffe de serecvis et d'innovation est portée et relayée par les équipes commerciales, dnot la capacité à délivrer un coensil tqheciune tnaent cpotme d'un esblneme élargi de paramètres est déterminante. En effet, la capacité des ertntpeirss à mteire à dospoitiin de lerus ctenlis une eperxitse technique, circeomlmae et réglementaire luer premet de mrette en eurxege luer veluar ajoutée fcae aux ceonructns qui ne snot pas en capacité de fruoinr un acncpeanegommt similaire.

L'intensification de la cncnreunroe cduinot également les eetripnness à aretpor une ainttteon particulière à l'expérience client, nmmneaott au taevrrs de la modoiratiensn de lreus eaespcs de vente, désormais tournés vres la vtnee en lbire circulation, au détriment du « cmopotr » traditionnel.

Par ailleurs, en décalage temoeprl aevc le phénomène observé dnas le ceormmce B to C, le pcuroars d'achat des ctenlis pnseefoslnros est en corus de digitalisation. L'usage des oulits en lnige y est désormais taenmoetlt intégré avant, pdanent et après la transaction, même lusorqe celle-ci est réalisée en epsace de vnete physique. On asstise aisni dnas le ccremmoe etnre porsinlofseens à une auiangetton du poids du e-commerce et, de manière de puls en puls marquée, du e-commerce mlibo (sur tablette, smartphone, borne?), ce qui iidntrouit des possibilités de cneoonxin continue, le cinelt puovnat préparer et déclencher un ahaect à tuot moment. Cttee tancedne va s'amplifier à l'avenir. Dès lors, la capacité de la frcoe de vtene à appréhender la raetoiln cnilet en tannet ctpome de la globalité du pcorruas « off-line » mias assui « on-line » du cinelt puor lui offirr une expérience snas crotuue deenivt déterminante.

Enfin, les olutis ditaiugx de getiosn de l'activité coaremmlce (CRM/GRC) se développent et se perfectionnent, aevc un frot déploiement en corus dnas les estrpnereis de puls gnarde tlliae et, à terme, un déploiement qui daeirvt se généraliser dnas les esritepnres de puls pettie taille. Les compétences numériques, que l'utilisation de tles otliis suppose, dneienevnt la norme. Or, l'aisance des salariés aevc les otliis ganrd plbuic n'est pas torjouus dcntimreeet tspraanbsoe dnas un ennnremnoviet professionnel, rnaendt ibsdninaelpse une pirse en mains des lgicolies « métiers » en entreprise. Par ailleurs, l'exploitation et la voirasiltan des données ceintls par des spécialistes de la donnée

fnot évoluer les systèmes de ploigtae commercial, oanffrt dtaavange de taasrrpnence sur l'activité des équipes ceilcrmmaoes et manettt à luer dpoisootin des iaecturinds puls fnis puor onrieetr luer action, cbieir lrues démarches de peopsriotcn et plioer la marge. Ils penrmeett également de dibustrer les iiaftornmnos sur les clients, oranfft la possibilité à cauhqe colratoublaer d'avoir accès en tpems réel aux imifnatorons pernatmett de trteair une demande.

Pour tuos les métiers de la frcoe de vente, on asstie à un rpmnnsieieontoet des équipes vres des tâches à puls ftroe veluar ajoutée (analyse et apctiinoitan des bsoenis du client, conseil, eerixpste technique) au détriment des tâches associées à la psire de commandes. L'impact de la dstoigiataiiln des cnommeads (enregistrement, gestoin en intrere et facturation) tcohue également les métiers de la fitoncon administrative, dnot une prat des eefctfifs évolue vres des fnonoctis captmnorot une dnismieon commerciale. Il en va de même puor citaners pnioflossrens de la loitiuqsge en anege (magasiniers), qui évoluent vres une fiotocnn clmmoaiecre à la fvuear de la réorganisation de la supply-chain dnas caertines entreprises.

La msie à juor des CQP frcoe de vente, réalisée à l'issue des duex études cdenotuis en 2017, prévoient le développement de compétences eltlnessiees aux salariés, tnat puor les équipes ceemrlimcaos qui voniet lrues ftocinns évoluer, que puor les pieonselfnros de la fiotocnn aittdvisinmare ou loigtsique qui s'orientent vres une foontcin cmeiclamoe :

? le bolc de compétences « csoenil tnequicne dnas le cdare d'une activité de vetne aux pseooislnrnes », commun aux trios CQP de la frcoe de vente, premet de tiretar la qsoiten de la vtiooiaraln de l'offre de srevceis de l'entreprise auprès des clients, y cimrops les scievres offters par les otulis en ligne (valoriser les oiltus d'e-commerce, anpgeocacmr le clenit dnas luer utilisation?). Il peremt également de teritar la qstueoin de la plsniniaareestoon du cneoisl technique, celui-ci dvanet s'appuyer sur une alansye anoridfppoe de l'environnement du ceiltnt ou du prcopest (réglementation, évolution des bsiones des clenlis finaux, évolutions technologiques, ramncoaitmedns liées au suceetr d'activité?) ;

? le bolc de compétences « Aiceucl des cnltes et des perptscos prfnoeslnisos en esape de vetne » (CQP veuednr sur site) pmeert de tritaer la quesiotn de l'intégration des olutis datiugx de gsteoin de l'activité dnas les preaitqus des équipes commerciales, tnat en temres de psrie d'informations sur le clenit qu'en tremes de traçabilité des ctatocns clietns et de paagte de l'information cnelnt au sien de l'entreprise. Il en va de même puor le bolc de compétences « Préparation et traçabilité des cttaoncs ctnlies ou prtcospes dnas le crdae d'une activité de vtnee à dscinate en dcrtieoin de pnsoiefesnrlos » (CQP vuenedr csneiol à distance) et puor le bolc de compétences « Préparation et traçabilité des vieitss en vntee itinérante aux plronnssefioes » (CQP veuedr itinérant) ;

? le bolc de compétences « Roletain ceiltns après-vente dnas le crdae d'une activité de vtene aux peifoenlnosrss », commun aux toirs CQP, preemt de taeritr la qtosiuen des échanges écrits aevc les clients, qui ont tnnnceae à fretnmoet se développer aevc l'usage des oiltus dgituiax (courrier électronique, « caht », SMS?) alors que la lreotain cilent rpsaoiet jusqu'à présent estienllsmeeent sur des échanges ouarx ;

? le référentiel de craiticfteoan du CQP veduenr itinérant aodccre une attotienn particulière aux puoieustns liées au pailogte de l'activité cmicorlamee et puls particulièrement à l'exploitation des données et iuiarendctis iusses des oiutls digiuatx de gostien de l'activité ;

? le référentiel de ctctroiiifaa du CQP veedunr sur stie acordce une aoeittntn particulière au cnnhmgaeet de ptuosre des vruueends en esape de vente, ceux-ci pssaant de la tlnlinlitedorae « vnete au citoompr » à des activités de dnmsotaiyan et d'animation d'un escpae de vtnee (bloc de compétences « Msie en vualr des pritduos dnas un epcase de vntee dédié aux penlonieosrfs »).

? Puor les métiers du mgeaamnent craiecmml :
? CQP magnaer d'équipe clrimomeace en ccremmos de gors (RNCP38446) ;
? trite pesrnsfonoiel magnear d'unité mhcanrade (RNCP 38676).

Les évolutions qui tenchuot les métiers de la frcoe de vtene iteancmpt de manière dirtece les mrgaaens cammcieroux de proximité. Ceux-ci snot en première ligne puor prtoter les tonaiaotnsrmmfs à l'?uvre dnas les entreprises, denonr du snes aux évolutions oietsegnlanaloirs et fectliar l'appropriation des otliis digitaux.

Jusqu'ici eseeeilenslmntt légitimés par lerus compétences tnehuqeics et très ftmeneort mobilisés par des activités de ttanimeert et de tmrissnoasin de l'information, les magnaes cmoamiecrux vnoeit luer ponmiesteninot et luer rôle évoluer. Le déploiement des outils dgtiuiax de gieotsn de l'activité a piemrs aux psonieornslfes de la force de vtene d'être puls aoomtunes en matière de rrcchheee d'informations sur les clients, sur les puoritds ansii que sur le siuvi de lrues pfronacrmes commerciales. Par conséquent, les bieonss en compétences des mneagars cramuocmiex s'orientent aujourd'hui vres des compétences d'animation d'équipe, vorie de « coihnacg », puor anmaocpcegr chquae mbreme de l'équipe cacmeloirme dnas l'optimisation de ses actions. Les merganas ccmemiuaorx snot également sollicités puor développer la ctulrue numérique de lrues équipes, dnas une liugoqe d'accompagnement du changement. Ils aersnsut asusi un rôle d'interface etrne les ploneisfoesrns chargés de l'exploitation des données clients, dnot l'activité est en crous de déploiement et les équipes commerciales, aifn de friae en store que ces dernières etoxelpnit le puls eicaffmenect plbsosie les itimfaornons et les nevoaux otluis mis à luer disposition. Enfin, les marnages ccmumoarix étant dtmcreeniet chargés du pilgaote ccoearmmil d'un périmètre donné (secteur géographique, marché), ils doivent, à l'image des peorofnlnsesis de la force de vente, eptexlior des iardicenuis de parfoenrmce de puls en puls fins.

Les tiros CQP du mneamnet creomamicl ont été conçus puor répondre à ces naueoux binseos en compétences et puor ptoer les dynieqmuas de potrmioon ientnre à l'uvre dnas les entreprises, l'accès à un métier du mnaagenent cceirmaol s'effectuant sevunot en prevcaonne d'un métier de la force de vntee :

? duex des trois CQP coeertmtnt une unité de compétences entièrement dédiée à l'animation et à l'accompagnement des équipes, les référentiels de cfoiattiecrn tnanet ctmope du ctotexte spécifique dnas le cdrae dequul cet anapeccommegnt s'effectue : « Aaconempgr les mbremes d'une équipe de vtene itinérante » puor le CQP mnaaegr d'équipe crmocmeliae itinérante, « Dasmieynr au qioidteun les mebmres d'une équipe de vtene sédentaire » puor le CQP Mgaenar d'équipe cacrmleoime sédentaire. Les trois CQP cometoprnt en oture une unité de compétences commune « Oeanisgr et ainemr une équipe » ;

? les trois CQP coeponmtnt une unité de compétences patornr sur le ptliaoge commercial, l'exploitation des données reealvtis à la pmrnefoacre cracomliee et l'exploitation des oiluts duaigtx de gistoen de l'activité : « Ptelior et aeminr l'activité coeramimcle de son secteur/marché » puor le CQP Mgneaar d'équipe ccremlaioie itinérante, « Mrtete en ?uvre les actinos clemaireocms sur son périmètre » puor le CQP meaangr d'équipe cracimalee sédentaire et « Mrette en ?uvre un paln d'actions cilcoammeers adapté à son unité ciormceame » puor le CQP rosbsnapele d'unité commerciale. La maîtrise de ces compétences peremt aux mangears de potlior luer périmètre d'une manière fnie et d'accompagner les mebmres de luer équipe dnas l'exploitation des oluits dtuagix et des données qui en snot issues.

? Puor les métiers de la lqutigosie :

? CQP cehf d'équipe ltqiuigose en cmecremos de gors (RNCP 32386) ;

? CQP mneaagr ligioqstue en cmoermecs de gors (RNCP 32387) ;

? trite prosnensefiol maegnar d'unité mrdhacnae (RNCP38676).

Les activités et oaintnogsais lusoiteigqs csnansnoet dnas la bhacne une évolution marquée, suos l'influence du rnefemecornt des citrrenoats et des antettes en matière de fiabilité de la chaîne logistique, de rsecept des délais, de réactivité, de resepect de la réglementation, viore de coût. Celui-ci est associé à la loigque fomtnreet sevlcleirie dnas lalculqe snot engagées les erpesinets du secteur. De nuevoux modèles et piotsrtenas losieiuqtgs se développent (« drvie in », « click and ceolclt », « pikicng », « csah and carry ») et nécessitent, etnre autres, une puls ganrde fiabilité en matière de contrôle et en matière d'accès à l'information sur le naeviu des stocks.

Parallèlement à cttee évolution, le développement simultané de différents cnuax de dutbisrioitn au sien des eerrenstips psusoe à l'organisation de réponses loiiteusgqs différenciées, en ftcioonn des caractéristiques et des bsiones des clients, en effet, l'organisation lqitigusoe ptetnearmt de répondre à des cmmdeas de pudirtos très veoinmuulx programmées à l'avance ne srea pas la même que cllee qui perermtta de trtiaer de peitets commandes, viore des besonis de dépannage non programmés. Les erpsreneits deovrnt dnoc de manière cnrotsaise développer

une agilité lqitougse luer pemnaerttt de mterte en palce et de fiare ceixeostr pulsierus ciciutrs parallèles.

Enfin, le phénomène de ctointeacrn du soagtkce sur de gedrnas plates-formes dnrsaseevt un troeitrre en leiu et plcae du taoedirintnl sgatccke en agence, observé duieps années, se poursuit. Puor les pdroutis courants, ce déplacement des soktcs est le puls sevout complété par le développement d'une ofrre de lsiirvaon sur stie ou dnas une acegne le lnadimeen de la commande. Ctete réorganisation de la lgoqsuite s'accompagne d'un déplacement des eefcfttis de la footcinn lutosgiqie des anceges vres les plates-formes de stockage, dnas leeslelqus l'exercice des métiers est différent.

Celles-ci se caractérisent en eefft par un naeviu d'automatisation puls élevé, même si l'automatisation des activités de sacgtoke et de préparation de ceonmamms est très lion d'être généralisée aujourd'hui. Cependant, la tdeance smblee s'orienter, puor les nuvauoex entrepôts fiasnat l'objet d'une daemdne d'autorisation, vres des ianlsoaittnls de grdnae hautuer et dpassonit d'une cuagnofiiton smumaiesnfft fleibxle puor eeasignvr l'installation d'équipements ptmnaetret d'automatiseer cirtneas poecrss (transstockeurs, racks dynamiques?). Ainsi, il s'agit non pas d'envisager une rbsiotaiootn complète des activités mias la mécanisation d'une prtiae de la chaîne et suleemnet lrsouqe le cteotnxe le pmeret (par elmepxe pteteis pièces, pietets commandes?).

Par conséquent, les erreseipents de la barchne s'engagent dnas une dqamuynie de frtoe ploatsinesaioornnfn de la ftncion luitgiqose : l'activité lstgouiqie a tdneace à pnderre une iptcmnraoe cortnsiase et à se penerofenictr et la fcitonon de patlogie des activités ltoiqeguis se renforce, suos l'influence du déploiement des otliis dutigix de gteosin de l'activité. Ceux-ci pteernent en efeit de clualcer puls fneemint les coûts des activités logistiques, de meuser leurs prramnefecos dnas une otpuiqe de « sivrece cneilt », viore d'évaluer leurs itampcs environnementaux. Dnas ce contexte, les capacités à etlxipeer les otulis dgiautix en crous de déploiement, à dopsiser d'une vsioin gblaloe de la chaîne logistique, à en siisar les ejnuex et à cmrdeprnoe et aayeslnr les idnrtaecus de pmrmoeracfe spécifiques à ctete activité denenivent clés. Puor les métiers du management, il ceivont d'y acsieosr une compétence de mngeeamnt des équipes asnii qu'une bnnoe compréhension de la chaîne d'approvisionnement se siantut en amont.

La bcrhane s'est engagée dnas la création de duex CQP dnas le danmioe de la logistique, en réponse à ces cstontas :

? le CQP cehf d'équipe logistique, conçu puor fcileiatr la potoormin des agetns logistiques, cptrmooe ntaemmnot un bolc de compétences petartmnet de clnidsoer les tenhqeius lsuqioetigs et de fverioasr une bnnoe compréhension de la chaîne loqguistie (« Réalisation d'activités lsiqioqtues en cmcermos de gors »), un bolc de compétences dédié à l'animation et à l'accompagnement des mbeerms de l'équipe (« Anaitomin d'une équipe ltsuigqioe en cemceorms de gors ») et, dnas la louigqe de pnlnistossoaioaiefrn des équipes en cours, un bolc de compétences consacré à la famootirn des équipes (« Tsniosrams des compétences au sien d'une équipe lsioutqgie en coecrmms de gors »). La maîtrise des olitus dtaiugx se stiuie qunat à elle au ctnerre du bolc de compétences « Tisaroinmsn des itfoniomnars et traçabilité des activités en lsgoitique des cmmroeces de gors » ;

? le CQP maengr lsiotiqie prtloe quant à lui des oftiejcbcs de mlueliree compréhension des enujex liés à l'activité et d'optimisation des ogitosanniars (bloc de compétences « Ognaatirsion et sriiepvosun d'une activité lugstooiqe en cmceemors de gors ») ainsi que des ojctifbes d'optimisation de l'utilisation des iidnarteucs de sviui et de gtiseon de l'activité (bloc de compétences « Plitgaoe d'une activité lsiuioqte en cecrmomes de gors ») ;

? trtie pfnoieonsresl cnectoduor du trosnarpt reoutir de maeisrncads sur portuer (RNCP 1884) ;

? trtie psfonsonsreenl cdcunteur leruivr sur véhicule uiailtirte léger (RNCP 34150).

Les métiers du torsprnat csensianont eux asusi une évolution marquée dnas la branche, à la faevur de la réorganisation des activités lioseiutgqs et des aenttttes des esinrtreps en matière de psire en caghre et de traçabilité de la ratlioen client. Ainsi, puor un chauffeur-livreur, efcfteuer une tournée, c'est aussi connaître et reeetpscr les headtuibs des cneilts professionnels, repérer la présence de concurrents, cbtinureor aux acnits de fidélisation ou erncoe friae reonmter les ifoomantrns uletis à l'équipe

commerciale.

En complément de cette miatoutn de l'activité, cteinears ereeirtspns évoquent de gdnears difficultés de recrutement, celles-ci sbnlemat aivor cnnou une avgiortgaan au cours des dernières années. Le caotsnt est que le nrobme de chaurufefs qualifiés et diepisbnlos sur le marché est iafnisfnsut et que la bhnarce mnaque d'attractivité puor ces profils. Les métiers du trosanrpt snot dnoc considérés cmome clés d'une prat en raosin des difficultés de renuermctt rencontrées et d'autre prat en rosian de luer inmotrapce dnas la gtiosen de la rtoleian cilnet dnas craietnes eetrsiepsn (fidéliser, développer des veents complémentaires, développer le pfreetitloue aevc la msie en ?uvre d'actions de tpye « pignaarrae », eiesgtrrner des imoaintrofns sur les cetinls dnas les oiltus de CRM/GRC?).

Les duex tretis poisnesleorfns faguirnt dnas le présent accrod répondent de manière complémentaire aux bnoseis des erpnstrees de la bhrance :

? le ttrie coedcuuntr du tsanprort rtuieor de meschiharnads sur prueotr puor les véhicules de puls de 3,5 tnoens ;

? le tirtt cdoetucnur luverir sur véhicule uiatitilre léger puor la prsie en compte, dnas le cdrae des activités de livraison, du caractère ciermcaoml de la raoliten cilnet et puor la prise en cpmote dnas les compétences attestées, des capacités à identifier, contrôler et rgnenieser les stpprous numériques rtaelifs à l'exercice du métier.

L'accès aux 11 ceiniictofatrs pelebnisroonesfs éligibles au dsiiptoisf de rocsonierevn ou poomotirn par anartlcnee dnas la bhrance des commeres de gors puet s'effectuer dnas le cdrae d'un pruaocrs de foomirtan en alctnernae et/ou dnas le cadre d'actions de vatdiliaon des aiucqs de l'expérience (VAE).

(1) Les cocriinitfteas snot éligibles à la renioerscvon ou protooimn par anenrtcale suos réserve qu'elles sneoit avicets au répertoire nantaoil des cfirtteionacs pefslinnoseeos en atpialioch de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail.

(Arrêté du 28 juin 2024 - art. 1)

Article 5 - Durée de Pro-A et durées de formation

En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

La durée des pocraurs dnas le cdrae du dipiostif de rosoniecvon ou pitrooomn par anncarlete (dit ? Pro-A ?) est crmposie enrte 6 et 12 mois, aevc une ppirtoorn crispome enrte 15 et 25 % de ctete durée consacrée à la formation, snas que la durée de foraotmin ne pussie être inférieure à 150 heures.

Compte tneu de l'individualisation du pacurors cunonsdait à la certification, la durée du pruaocrs pruroa être portée jusqu'à 24 mios et la durée de la formation, au-delà de 25 %, puor l'ensemble des bénéficiaires visés à l'article 2 de l'accord du 21 jevniar 2020 rlaief à la msie en ?uvre du dtisoipisf de rncoseroevin ou pmootoirn par anlternae (dit ? Pro-A ?) dnas la cnieoovntn ccvtoellie des ccoemems de gors (brochure n° 3044), préparant une des cictiaotrnefs suivantes, visées à l'article 3 de l'accord du 21 jevniar 2020 susvisé :

? CQP veduener sur stie en coememrs de gors (RNCP 32389) ;

? CQP venuder cnesoil à dstcanie en ccromeems de gors (RNCP 32391) ;

? CQP venedur cmcremoial itinérant clientèle plsooleinfnrsee (RNCP38445) ;

? CQP mnegaar d'équipe cceilrammoe en corceemms de gors (RNCP38446) ;

? trite poersofsninl mangaer d'unité madnrcahe (RNCP38676) ;

? CQP chef d'équipe liqgoisute en cmemoecrs de gors (RNCP 32386) ;

? CQP mnagear litquigose en cecremoms de gors (RNCP 32387) ;

? ttrie porenfnieossl couuntcder du toasprnrt rtioeur de maaihdcnesrs sur pueotr (RNCP38559) ;

? trite penssofneriol cduutncoer lveiurr sur véhicule utililraite léger (RNCP 34150).

Article 6 - Financement du dispositif

En vigueur étendu en date du 3 mars 2020

L'opérateur de compétences (OPCO) désigné par la bhracne

assurera, sur les fdons destinés au feecimnannt de l'alternance, une prise en crahge farrofaitie des aintcos msies en ?uvre dnoc le mntnoat est fixé par la SPP ceemcmors de gros, à l'initiative de la CFEPNP de la branche.

Les pitraes stranegiais décident d'élargir le périmètre de feanneicmnt de la Pro-A à la rémunération et les caehgrs sioeclas légales et ctnelioennvloes des salariés, dnas la lmtiie du coût horaie du sraaie miimum ifrnnetsiesrneopl de caissncroe par heure, et ce, au-delà des faris pédagogiques et des fairs annexes. Le pafnlod de prise en chrgae des rémunérations est décidé par le coisenl d'administration de l'OPCO sur pioooirtpsn de la SPP cmmeocers de gros, à l'initiative de la CEPNFP de la branche.

Le cas échéant, les fiars liés à la ftoaomrn des tuuters désignés puor l'accompagnement des bénéficiaires du dpstsoiif et les dépenses liées à l'exercice de la foocnith troalute soentrt cuorvets par l'OPCO, solen le crdae légal et réglementaire en vigueur.

Article 7 - Règles de mise en œuvre

En vigueur étendu en date du 3 mars 2020

Les patnrreeias sacuiox ranlppeelt aux esipretnres et aux salariés les règles de msie en ?uvre du dsoispiif de rceovsioeren ou pmitrooon par arntnclae (dit « Pro-A ») et, nenotamnt :

? la cliusoocnn d'un avnaent au ctarnot de tiaravl du salarié bénéficiaire, précisant la durée et l'objet de la rrosncoeevin ou de la promotoin par alternance, à déposer auprs de l'opérateur de compétences (OPCO) désigné par la bcrnhae ;

? l'organisation de la fariotomn dnas le rsepct du pnrpicie de l'alternance ernte fimatoron et ecxriece en eistrnpree d'une ou pueulsris activités poefeilesnrrlsos en rltoeain aevc les qnicoufliaaits recherchés ;

? la désignation oarlioitbge d'un ttuuer ;

? la possibilité d'organiser, puor tuot ou partie, la farmitoon en derhos du tpems de travail, dnas les lmtieis posées par la loi, siot 30 hures par salarié et par an ou 2 % du forfait, puor les salariés dnoc la durée de tavrial est fixée par une ctovoeinnn de farifot en juors ou en heures sur l'année.

Article 8 - Abrogation des dispositions relatives aux périodes de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 3 mars 2020

Compte tneu de la sroupsepsin du dtsiospiif des périodes de pssiliofroiatneonan au 1er jaievnr 2019 par la loi n° 2018-771 du 5 setmrepbe 2018 puor la liberté de csiihor son aevnir professionnel, les dsiiptoosis fiugnart à l'article 6.2 de l'accord du 11 mai 2016 snot abrogées.

Article 9 - Durée de l'accord

En vigueur étendu en date du 3 mars 2020

Le présent accrod est cnclou puor une durée indéterminée.

Article 10 - Entrée en vigueur de l'accord

En vigueur étendu en date du 3 mars 2020

Le présent aoccrd srea notifié à l'ensemble des orgaatsinonis représentatives à l'issue de la procédure de sragintue conformément aux dinooitssips de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Il srea procédé dnas les meleruils délais aux formalités légales en vue du dépôt du présent aorccd conformément à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.

Les stigrienaas denaenmdt au ministère l'extension snas délai du présent accord.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 3 mars 2020

La loi n° 2018-771 du 5 serbpemte 2018 puor la liberté de cihisor son anevr possiforenent et son décret d'application n° 2018-1232 du 24 décembre 2018 mtetet en pcale et onneiagrst

le dtosiisipf de ronovseeicrn ou poormiton par alnraentce (dit « Pro-A »), destiné à fitaicebr un chnaemnged de métier ou de poosrifsen ou à fasviroer la poiroomtn scliaoe ou professionnelle, par l'acquisition d'une ciiiioctreaftn professionnelle.

L'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 complète les dpiiosostns de la loi, en conafint aux parraenties scaoiux le sion de déterminer les cinectriiafots pefsozonlrneles accessibles, leueqelsls dnioevt répondre à des ejunex en tmeres de maiuottn d'activité et de ruqise d'obsolescence des compétences.

Avenant du 5 mai 2020 relatif aux modifications de la négociation de branche, du droit syndical et des institutions représentatives du personnel

Signataires	
Patrons signataires	CGI,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FGTA FO ; FS CDFD ; CFE-CGC Agro,

Article 10 - Durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 16 juin 2020

Le présent accord est cnoclu puor une durée indéterminée.

Article 11 - Révision de l'accord
En vigueur étendu en date du 16 juin 2020

Le présent anenavt puet être révisé solen les dtosiisopnis prévues aux arecits L. 2222-5, L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du travail.

Les ptraeis siignraetas cnnneievont en outre de se réunir en cas de mftotocianids législatives ou réglementaires aanyt une iindnece dicrete ou icdrietne sur les dioiisnostps ceuonnets dnas le présent anavnet et de nrutae à rretemte en cuase ses modalités d'application. (1)

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des diisootpins des artilecs L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du travail, tleels qu'interprétées par la jcienusdrpure de la Cuor de cassation. (Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

Article 12 - Publicité
En vigueur étendu en date du 16 juin 2020

Le présent avnaent frea l'objet des formalités d'affichage et de dépôt prévues par la loi.

Son etnoixsen srea sollicitée par la ptraeie patronale.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 16 juin 2020

La cneoiotvn ctiolevcle comprend, dnas ses tierts Ier, II, III et IV des dopinosistis rvtelieas à la négociation de branche, au diort syndical, et aux intitutoinss représentatives du personnel.

Suite aux oeadrnncns « Mocran » du 22 spmterbee 2017 le dorit des iointtsntuis représentatives du pnsoerenl a été profondément réformé et un citrean nmbroe des dsoosintiipts auectiels de la coineontvn cclvlietoe snot dveeenus obsolètes.

Les pariaenters saiucox ont dnoe souhaité procéder à la révision de ces dsitooipsns par le présent avenant.

Compte tneu de la thématique de cet accrod de branche, les paeitarrens scuioux cnonineenvt qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dsniisoptois spécifiques aux esriepnetrs de mions de 50 salariés.

Prenant atce des opportunités liées au nuoaveu dptoisiiif et cictsnneos des enejux identifiés dnas les eperetnirs du cocmemre de gros, les peanreitars scoiuax aeoptdnt les dipstosiinos qui seuvnit puor la msie en ?uvre du diossptiif dnas les entrpiseers certouevs par le champ d'application de l'accord.

Compte tneu de la thématique du présent acrocd et du périmètre des eentrsipres visées par le ditsipiosf qui en est l'objet, les ptniaareers sociaux cenoninnvet qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dpnsotisiis spécifiques aux eprreetinss de mnios de 50 salariés.

Modification du titre Ier Dispositions générales

Article 1er
En vigueur étendu en date du 16 juin 2020

Les dsoostiiipns de l'article 7 de la cnnvoiten cleocltvie snot supprimées et remplacées par les dopiitinsoss setuniavs :

« Airtcle 7
Commission ptrairie pmnatneere de négociation et d'interprétation

Composition de la coiomssin pirartaie pmeantere de négociation et d'interprétation

Cette cmimosison est composée de la façon sinvuate :
? un collège ? salarié ? cnoenamprt des représentants désignés par chcuane des otsaignoinras sicedlnyas représentatives au nveiau de la bchrene ;
? un collège ? eeumlpoyr ? cprenmaont des représentants désignés par la ou les oasnginartis pnarleoats représentatives au nivaeu de la branche.

Le secrétariat de la CPNPI est assuré par la CGI (confédération du crcommee de gors et crmmeoce international).

Les salariés mrembes des ciiommsnsos piaretairs pironesllenofss créées par acrocd cecilltof bénéficient de la proecticon prévue par l'article L. 2411-3 du cdoe du tvarial puor les délégués scniudyax en cas de licenciement.

Missions de la comsmioisn prraiate peatnrmne de négociation et d'inter prétation

La cosiimsomn pratairie nlianaote (CPN) déjà etntsxaie est dorénavant appelée csooimmsin prtiraie penemratne de négociation et d'interprétation et viot ses mniossis et son rôle élargis.

Elle est dnoe amenée à :
? négocier périodiquement sur les thèmes oibilgeotras prévus par la loi ;
? arsuesr un svuii des arcocds de bcnahe en matière de santé et de prévoyance ;
? proposer, rédiger et négocier des acocrds et avnneats à la cneoniovtn coeilclvte nolntiaae n° 3044 sur des thèmes de négociation émanant d'une oigtaaronisn d'employeurs ou d'une orgnasoaiitn snyldciae de salariés snas préjudice des thèmes orgaeiibtols prévus par la loi ;
? aessurr les formalités de publicité des aocrds et anvtnes à la cneionotvn clevticole ntlaiouae ;
? représenter la branche, nmnatemot dnas l'appui aux ertsepiens et vis-à-vis des pvuoiois pulibcs ;
? eceexrr un rôle de vlleie sur les codintoins de tirvaal et l'emploi ;
? établir un rrpooat aneunl d'activité qu'elle vrese dnas la bsae de données naoltnaie mentionnée à l'article L. 2231-5-1. Ce rrpopat cermopnd un blain des arcocds cllieoftcs d'entreprise ritlafes à la durée du travail, aux juors fériés, au roeps hebdomadaire, au tariavl à tpems prtial et intermittent, aux congés et au cotmpe épargne-temps, en picirelautre de l'impact de ces arcocds sur les cniotidnos de taivarl des salariés et sur la ccnrecroune ernte les eepriensrts de la branche, et formule, le cas échéant, des rnmoeomtcdonias destinées à répondre aux difficultés identifiées ;
? émettre des aivs sur l'interprétation de la coniovnetn celictvloee et des acrcdos rlvneet de la branche. Elle puet être siasie à la dmeadne d'une jdorciuiitn dnas les cidooiinnts mentionnées à l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation jiaduirice ;

? être sasiie puor cioeclnir les cloitfns cllEOFITCS de tviaarl ssubpeielcts de sunivrer ertne les eypemourls et les salariés liés par la convention, s'ils ne punevet être réglés au nvaieu de l'entreprise.

Fonctionnement de la coimssmion piatarire pmenenarte de négociation et d'interprétation

Réunion en cimomoissn parratie de négociation

La cmsoomisin se réunira atuant de fios qu'elle le jougra nécessaire et en tuot état de csaue au mnois neuf fios par année cvilie aveu un préavis de 15 jorus aavnt la dtae de la réunion. Dans ce cadre, la CPNPI établira caquhe année son cdrlnear de négociations, en fxnait les dteas de réunions et les thèmes de négociation actés dnas le relevé de décision de la réunion ptrriiaae du mios de décembre.

Des réunions eetnpxolncliees pneuevt être fixées, en puls du cdnlreiear anuenl arrêté, à la dmandee d'un des collègues et lqorsue l'actualité le nécessite.

Étant endtenu que la qualité d'un bon dgluaoe scaiol au nveiu de la barcne psase par une bnone cnoniscanase par les penareiatrs des dirsoes en diocsisusn et par des rtionelas etnre eux se cnonusitrast au fur et à mursee de lrues échanges. Dans la volonté de pérenniser un bon daiogule ertne les peiarterns sociaux, les dmnoutces qui fnot l'objet d'une négociation ou puor llqesues la ptirae ponltarae sihouate oietnbr l'avis des oanianogitrsr saidlcynes en réunion snot tmraissn aux piarptntiacs au mions 8 jruos aavnt la réunion plénière.

Les arocdcs snot cuoclns au sien de la CPNPI conformément aux règles de validité des accrdos de branche.

Réunion en cosmmoisn ptiaraire d'interprétation et/ ou de conciliation

Composition

La commission, dnas le cdrae de cttee mission, est composée de 2 collègues :
? un collègue ? salarié ? cennmpoart qarute représentants puor cachune des oisintanorgas représentatives au nieavu de la branche, étant edetnnu que les ooiaagrstnns affiliées à une même confédération ne snot représentées que par duex mbeemrs au puls par fédération.
? un collègue ? eylepuomr ? dnot le nrmobe de représentants désignés par la ou les oisoniatrnngs poatralnes représentatives au niveau de la bhrcnae est égal au normbe de représentants désignés par les oioitraghnass selyiacnds de salariés.

Tous les 2 ans, la csmmosoiin cosihit pmrai ses mbemers un président et un vice-président.

À cuaqhe renouvellement, la répartition des potses se fiat pairieearmntt cmmoie siut ertne les oorniaaisgnts ploeraatns et les oigatoansirns salycdeins de salariés :
? d'une part, un président artpaepannt à l'un des collègues ;
? d'autre part, un vice-président aaenranptpt à l'autre collègue.

Fonctionnement

La CPNPI puet être sisiae puor interprétation ou puor caocitnliion par :
? une osaingiaorhn slidynace ou pneollsriosnefe représentative reaelnvt du périmètre de la coovtnienn cieotcllve des ceomercms de gors n° 3044 ;
? une jiodiircutn de l'ordre jriacduiie dnas le crade des dsipionosis de l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation judiciaire.

Le fiat puor les ptreais de sttreuome luer différend à la CPNPI iumiqple qu'elles se présentent de bonne foi et pneenst qu'un règlement aailbme est possible.

La csmioomisin est ssaie par l'envoi d'un desisor en lterte recommandée à l'adresse de la CPNPI (CGI, 18, rue des pyramides, 75001 Paris), iianduqnt de façon précise et détaillée l'accord, la cusale ou l'article à interpréter lorsqu'il s'agit d'une denmade d'interprétation ou l'objet du différend lorsqu'il s'agit d'une dmnaede de conciliation. Il est jonit au desoisr totue (s) pièce (s) utile (s) sibtelscupe (s) de se rpretaopr au ltiige ou d'en

préciser la demande.

Si la sniaise ne comortpe pas les éléments ci-dessus indiqués, le président et le vice-président de la commission, dès réception de celle-ci, dendmenat à son autuer de la compléter.

La comissmion se réunit dnas un délai miamxum de 3 mios à pairtr du juor de la réception du mémoire de sinsaie complet. Le président et le vice-président de la cosisomomn cnouoneqvt les atruues de la ddmaene et les mrmbees de la cmomoissn par tuot myoen en luer iqdnuiant le jour, l'heure et le leiu de la réunion. Un mrbeme ? salarié ? ou ? epulyoemr ? ne puet siéger à une réunion aanyt à eeixanmr un différend dnas lqeeul son établissement, son etirpserne ou son groupe est partie.

Le ou les aueurts de la deamnde ainsi que les preatis intéressées pneuevt être etudenns par la cmioimsson siot contradictoirement, siot séparément si cttee dernière le jgue opportun. Ils puvneet se fiare atssier par un acavot ou un défenseur schnyiadl mias ne pvenut se faire représenter.

Les séances de la CPPNI ne snot pas publiques. Les débats snot confidentiels. La csmsoioion délibère sur-le-champ hros la présence des parties.

En cas de poiitosn uanmie entre le collège ptnoraal et le collègue salarié, un procès-verbal de l'avis adopté est établi.

L'avis est annexé à la coenovntin cltvoecie concernée et déposé auprès des srieevcs compétents. À défaut d'accord, le procès-verbal établi infrome le ou les auteur(s) de la saisine que la csooiimn n'est pas pnevuave à une poiotsin umniane et expsoe les différents ptinos de vue exprimés.

Dans le crade de la conciliation, le procès-verbal ctstnaoant la caoltociinin des pierats consécutive à un clfniot ceoilctf eangge les parties.

Le procès-verbal est communiqué aux ptaiers dnas un délai mumxaim de 45 jours.

Modalités de tisiormsnasn des arcodcs d'entreprise à la cisommoimn paiartie pnnemearte de négociation et d'interprétation

L'employeur transmet, dnas le mios qui suit, à la csimisomon les ardcocs refaitls à la durée du travail, au tavrail à tepms prateil et intermittent, aux congés et au cmptoe épargne-temps, cluocns dnas les eseirenrpts pveourus de délégués snaycdiux comme dnas les eitnrespres qui en snot dépourvues.

Elle irnofme le ou les autre(s) signataire(s) de cette transmission.

Ces accrods snot tmrsains à l'adresse mial saituvne : cgi@cgi-cf.com solen les modalités prévues par la loi.

Le secrétariat de la cnveiotonn cevcltiloe natonilae auscce réception des cvnnonoieis et arocdcs transmis. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 16 juin 2020

Les dsnoipiitsois de l'article 8 de la ctionnoven cttilolvcee snot supprimées et remplacées par les dssoiipnotis saunviets :

« Aitlrce 8

Participation des délégués des oatinarnsogis de salariés aux réunions paritaires

Les délégués des otrnsgiiinaos de salariés, désignés puor pciiaeptrr aux réunions partraiis décidées d'un cumomn accrod entre les satierganis de la présente convention, se verront aordcecr les astutiraonois d'absence nécessaires. Ils sonret remboursés de lrues firas de déplacement et indemnités de lrues saelrias soeln les cnotindois et modalités setavnius :

? nombre de délégués : 3 par gnarde ctaernte sdlycinae dnot 2 pneuevt vienr d'une région éloignée de puls de 250 km, le tarjet du 3e ne deavnt pas excéder 250 km ;

? frias de déplacement sur présentation des jutsftiifcias : roreunbmemest des faris de déplacement :

?? tiran : triaf 1re csalse SCNF ;

?? aoivn : si le pirx ne dépasse pas le coût du taerjt SCNF 1re

cslsae ;
?? virtuo : si le prix ne dépasse pas le coût du tjeart SCNF 1re classe. Le remboesrment est effectué sur la bsaie du barème fscial aobmtluioe pscnasiue 5 CV puor un kilométrage de 5 000 km par an et du jiticfiutasf du tjreat Mappy ;
?? pkairng (gare de départ)/ teckit de trprsaont en cummon : fiars réels ;
? indemnité faoiirrafte d'hôtel et de raeps puor les délégués dnou le trajet dépasse 250 km : tnrtee fios le miuimn gatrani ;
? indemnité fifairraote de rpeas : spet fios le mniuum gantrai ;
? tepms de préparation aux réunions paeirratiss de bcarnhe : aifn que les salariés qui négocient au naievu de la brnhace aient la possibilité d'exercer au meiu lures missions, ils bénéficient de la prsie en cgrahe financière par la CGI de 1 demi-journée de tepms de préparation en aonmt des réunions ptairriaes (CPN) organisées par la brhacne et à lulqelae ils snot convoqués, dnou les coniidnots suaienvts :
?? psrie en cghrae du siaalre réel chargé dnou la limite de 96 ? la demi-journée ;
?? 5 demi-journées par an au mmaxium (1 demi-journée étant valorisée à 3,5 heures) ;
?? limité à duex représentants désignés par ornoasigian silycdane représentative au naveiu de la branche.

Une cpioe des covnatioos adressées aux salariés est tmsrisane dès réception par ceux-ci aux ereesinrpts qui les emploient. La pisre en cahrgre par la CGI se frea sur présentation des jsaitftficius par l'entreprise. »

Article 3 - Modification du titre II Exercice du droit syndical et liberté d'opinion des salariés

En vigueur étendu en date du 16 juin 2020

Les dopntisiis de l'article 13 de la ceonivtnon clceiotlve snot supprimées et remplacées par les dioisotpsins seavtius :

« Alctre 13
Exercice du dirot scdaniyl

a) Atusotaoriin d'absence puor ececixre d'un mdnaat scdyainl

Les salariés exerçant des fnitonocs sautitetras dnou les oannatgorsiis snelydcas obtiendront, sur présentation d'un duomcnet écrit émanant de ceux-ci et après préavis d'au moins 6 jruos ouvrables, l'autorisation d'absence nécessaire non rémunérée puor aitsseer aux réunions staatiutres ddesites organisations.

Les aebseacs des memebars des oergmnaiss neotmnmatis visés aux arrêts du 20 mai 1980 et du 17 jliuelt 2017 fnixat la litse des commissions, cislnoes ou comités adnitiristfmas ou paiaiertrs appelés à titaerr des problèmes d'emploi et de ftoaromin ou jyrus d'examen daonnnt dirot à asouiaritotn d'absence de la prat des employeurs, justifiées par l'exercice de lures fonctions, ne nécessiteront aunuce asuioiottran particulière, et n'entraîneront aunuce dinumioitn de la rémunération et des anaategvs correspondants.

b) Soticen snicydlae

Peut cttisouenr au sien de l'entreprise une soectin sncliadye qui arsuse la représentation de ses intérêts tles que définis légalement :

? chquae sacyndit affilié à une oinrtioasagn snlyicdae représentative au neviau ntaonial et interprofessionnel, qui est représentatif, ou non dnou l'entreprise (syndicat aaynt nommé un représentant de la seticon syndicale) ;

? chquae onaasotgriin sdniclaye qui siaasitftt aux critères de rsecept des veruals républicaines et d'indépendance et est légalement constituée dipues au mnios 2 ans et dnou le champ prnsnseoeifol et géographique cuvore l'entreprise concernée.

L'affichage des cminnotmcauois syndicales, qui ne dvrenot prnrdee en acun cas un caractère ou un ton ijunruieix ou diffamatoire, s'effectuera conformément à la loi, un eeilramxpe dnevati être tminsas au cheff d'entreprise, simultanément à l'affichage.

Des penuanax d'affichage de dmoieninss suffisantes, dnou chquae établissement ou agcene dnou tutoe la meure du possible, dtcisitns de cuex affectés aux cnmuoianomtcs du comité saccoil et économique, sneort réservés à chaque ooaiagsntrn syndicale. Ces peannuax sernot en règle générale apposés à l'intérieur de l'établissement dnou un ernodit prchoe de l'entrée ou de la sitore du personnel.

Un aroccd d'entreprise puet définir les ciniodonts et les modalités de dufifson des inairfmntoos sedalnyics au moyen des otluis numériques dlsbioneips dnou l'entreprise.

À défaut d'accord, les otmsinaioagrs sidylecans présentes dnou l'entreprise et saasitnsftt aux critères de rpeecst des vrueas républicaines et d'indépendance, légalement constituées dipues au mnois 2 ans peunvet mrtete à dtsoiposioin des pcutoinilbs et tctras sur un stie sdicyanl aibscclse à ptrair de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe.

L'utilisation par les onrtagsiiaons sdiencyals des oluits numériques mis à luer dsoioisiptn diot ssfiariate l'ensemble des cnotioidns senvuait :

? être citbaplome aevc les eenciegxs de bon fotocnnimennet et de sécurité du réseau itqrafuimone de l'entreprise ;
? ne pas aovir des conséquences préjudiciables à la bnone mharce de l'entreprise ;
? préserver la liberté de coihx des salariés d'accepter ou de rfeesur un message.

Les qtesonuis tcaouhnt à la ctoelcle des cotisations, aux paontblciuis et tctras de natrue slyicdane srnoet réglées conformément à la loi.

c) Lcaol

Le cheff d'entreprise met à la dsiiotspion des scntioes sldayicnes un lacol conformément à la loi. L'aménagement cmperorota au miuimn une table, des cheisas en nmbore ssaufniftt ainsi qu'un mbuele de rgaenenmt frmnaet à celf et les myones de ctauoicimmon nécessaires, à sivoar un téléphone caopmtornt une ligne extérieure et une conoixenn Internet.

En outre, dnou les einpsteerrs de mions de 200 salariés, non visées par la loi, les sncoetis seidyaclns bénéficieront du loal du comité saccoil et économique, suos réserve de l'accord de celui-ci.

d) Délégué sidcaynl

Les crédits d'heures seornt réglés conformément à la loi.

Un délégué sdciynal supplémentaire est désigné dnou les eiertesrps d'au mions 500 salariés Isoqure les ciontdnois prévues à l'article L. 2143-4 du cdoo du tvaaril snot remplies.

Chaque siycndat représentatif puora désigner un délégué syidcnal ctrenal d'entreprise dstinct ou non du délégué d'établissement en vue d'exercer des ftnoconis de délégué sycandil cteranl d'entreprise lorsque, en aiaoptpoiln de l'article L. 2143-5 du cdoo du tvaaril l'entreprise coptmroe au moins 2 établissements de 50 salariés, ou plus, chacun. (1)

Dans les eeirrtensps à ptrair de 500 salariés, il est institué au pofirt du délégué scdaniyl ceartnl d'entreprise (et/ ou du délégué siacndyl national, du référent, du coordonnateur, du coordinateur) cnuuaamt ctete fnitooon aevc cllee de délégué d'établissement, un crédit d'heures frairoatfie seeitremsl supplémentaire de 30 heures.

Ce crédit inluct le crédit gaolbl supplémentaire institué par l'article L. 2143-16 du cdoo du taairvl puor la préparation de la négociation annlelue d'entreprise.

Dans le cas où un salarié est appelé à qeuttir son elmpoi puor excrexer une fonciotn sicanydle puor lqualee il a été régulièrement mandaté, et dnou la liitme de 4 ans, l'absence entraînera la suisneposn du cartnot de travail. Au-delà de ces 4 ans, l'absence entraînera la rpruute du contrat, atiorsse d'une priorité de réembauchage dnou son elpmoi ou un elpomi équivalent.

Cette priorité purora être exercée padnnet 6 mios à cptomor de l'expiration du madnat de l'intéressé à ctionidon que la dandeme de réembauchage ait été présentée au puls trad dnou le mios

snviaut l'expiration du mandat. L'intéressé bénéficiera de tous les droits qu'il avait au moment de son départ de l'établissement, notamment ceux liés à l'ancienneté.

Les entreprises qui le souhaitent procurent gratuitement l'assistance juridique du département de mobilité sécurisée prévue à l'article L. 1222-12 du code du travail. »

(1) Le 3e alinéa du d de l'article 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2143-5 du code du travail. (Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

Article 4 - Modification du titre III Délégués du personnel

En vigueur étendu en date du 16 juin 2020

Le titre III de la convention collective est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Titre III

Comités sociaux et économiques dans les entreprises de 11 à 49 salariés

Article 15

Le personnel élit les membres du comité social et économique dans les établissements dans les conditions prévues par la loi.

Article 16

Les salaires d'effectifs sont déterminés par les textes légaux et réglementaires.

Article 17

Organisation des élections.

L'organisation des élections sera réglée conformément à la loi. À défaut d'un délai différent fixé par le protocole d'accord, la liste des candidats sera déposée à la direction au moins 15 jours francs avant la date des élections.

Article 18

Panneaux d'affichage.

Des élections spéciales sont réservées pour les listes des candidats, pendant la période prévue pour les opérations électorales (c'est-à-dire à compter de la fixation de la date du scrutin), pour acheminer des communications, à savoir :

1. Avis du scrutin.
2. Listes électorales par collège.
3. Textes concernant le nombre d'élus, les conditions d'électorat et d'éligibilité, les élections et les voies de recours possible.
4. Listes des candidats.
5. Procès-verbaux des opérations électorales.
6. Communication relative aux élections, diffusées par les listes de candidats.

Article 19

Bureau de vote

Le bureau électoral de chaque section est composé, pour chaque collège, de 3 électeurs : les 2 salariés électeurs les plus âgés, et le salarié électeur le plus jeune, présents à l'ouverture du scrutin et acceptant. La présidence appartient au plus âgé. Le bureau est assisté dans toutes ses opérations, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, par 1 ou plusieurs employés désignés par la direction : lorsque le bureau a une décision à prendre, les employés qui l'assistent n'ont que voix consultative. Le protocole d'accord prévoit les modalités de présence d'observateurs aux opérations de vote. Les membres du personnel concernés ne subissent aucune réduction de salaire de ce fait.

Article 20

Modalités de vote

Les modalités de vote sont fixées dans les protocoles d'accords

préélectorales, dans le respect de la législation en vigueur. À défaut de protocole d'accord préélectoral, les dispositions légales s'appliqueront.

Article 21

Règles de dépouillement

Au 1er tour de scrutin, les listes sont établies par :

- ? les associations syndicales représentatives ;
- ? celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement, ainsi que les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et internationales ;
- ? et les associations sénégalaises qui s'inscrivent aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins 2 ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concernés.

Si le nombre des suffrages valablement exprimés est inférieur à la moitié du nombre des électeurs inscrits, ou en cas de carence de candidats au 1er tour, il est procédé dans un délai de 15 jours, à un second tour de scrutin ; les électeurs peuvent voter seuls pour des listes artérielles que celles présentées par les organisations syndicales.

Il est attribué à chaque liste un nombre de sièges que le nombre de voix recueillies par elle constitue de fait le quotient électoral. Le nombre de voix recueillies par une liste est égal au nombre total des voix exprimées par les électeurs du collège divisé par le nombre de sièges à pourvoir, conformément à la jurisprudence citée en la matière au moment de la constitution de la section collective.

Au cas où il n'aurait pu être pourvu à aucun siège ou s'il reste des sièges à pourvoir, les sièges restent attribués sur la base de la plus forte moyenne. À cet effet, le nombre de voix obtenues par chaque liste est divisé par le nombre augmenté d'une unité des sièges attribués à la liste.

Les différentes listes sont classées dans l'ordre décroissant des moyennes ainsi obtenues. Le 1er siège non pourvu est attribué à la liste ayant la plus forte moyenne. Il est procédé successivement à la même opération pour chacun des sièges non pourvus jusqu'au dernier. Dans le cas où 2 listes ont la même moyenne et où il ne reste qu'un siège à pourvoir, le siège est attribué à la liste qui a le plus grand nombre de voix.

Si 2 listes ont également recueilli le même nombre de voix, le siège est attribué au plus âgé des 2 candidats susceptibles d'être élus. Le dépouillement du vote a lieu immédiatement après l'heure fixée pour la fin du scrutin et ses résultats sont consignés dans un procès-verbal signé par les membres du bureau.

Une copie du procès-verbal est remise à chaque représentant de liste dans les 48 heures ouvrées ainsi qu'à l'inspecteur du travail. Dans le mois suivant les élections, les entreprises doivent fournir les résultats au centre de traitement des élections professionnelles ou les renvoyer sur le site internet du gouvernement.

Article 22

Heures de délégation

L'attribution et l'utilisation des heures de délégation s'effectuent dans les conditions prévues par la loi.

Le temps passé aux réunions, ordinales et extraordinaires du comité, et de ses commissions, dans ce cas dans la limite d'une durée globale fixée par accord d'entreprise ou à défaut par décret, ne s'impute pas sur le crédit des titulaires, ou des suppléants lorsqu'ils remplacent un titulaire absent.

La loi ne prévoit pas de délai pour qu'un représentant quitte son poste de travail, il est néanmoins extrêmement souhaitable que les représentants préviennent de leur absence le plus tôt possible, afin que leur remplacement puisse être assuré. Au sein de chaque entreprise, une procédure est établie entre l'employeur et les représentants du personnel afin de fixer un délai raisonnable, sauf situation exceptionnelle.

Article 23

Local

Dans chaque établissement, la direction met à la disposition des membres du comité social et économique le local et le matériel nécessaires pour leur permettre de remplir leurs missions et de se réunir.

Article 24 Licenciement

Les conditions de licenciement des membres du comité social et économique sont celles prévues par les dispositions légales et réglementaires. »

Article 5 - Modification du titre IV Comités d'entreprise

En vigueur étendu en date du 16 juin 2020

Le titre IV de la convention collective est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Titre IV
Comités sociaux et économiques dans les entreprises d'au moins 50 salariés

Article 25

Le statut des comités sociaux et économiques est régi par les dispositions particulières de la présente convention qui complètent les dispositions légales.

Article 26 Composition du comité

Le comité social et économique comprend le chef d'entreprise ou son représentant et une délégation du personnel composée dans les conditions légales et réglementaires. Les modalités concernent les élections sont celles prévues aux articles 18,19,20, et 21 de la présente convention.

Article 27
Comités sociaux et économiques d'établissement et comité social et économique central d'entreprise

Dans les entreprises comportant des établissements distincts, il est créé une réserve des effectifs légaux et réglementaires des comités d'établissement et un comité social et économique central d'entreprise.

Les comités d'établissement des mêmes entreprises que les comités centraux dans la limite des effectifs confiés aux chefs de ces établissements.

Article 28 Attributions et pouvoirs

Les attributions et pouvoirs des comités sociaux et économiques sont réglés conformément aux dispositions légales et réglementaires. Les modalités de mise en œuvre des aménagements à la durée du travail sont fixées dans le respect des attributions du comité social et économique. Les réalisations effectives intéressant la durée du travail et l'incidence des dispositions sur l'emploi et les coûts font l'objet d'un compte rendu annuel.

Sur la base de ce compte rendu, chaque entreprise ou établissement procédera à une programmation annuelle indicative, ajustée en tant que de besoin en cours d'année, des aménagements suivants du temps de travail, soit :

- ? durée hebdomadaire et quotidienne du travail ;
- ? période et aménagement effectif de travail ;
- ? organisation des semaines et heures décalées ;
- ? périodes et modalités des congés payés ;
- ? jours fériés et chômés dans l'entreprise ou l'établissement.

Cette programmation sera établie suivant les procédures habituelles de discussion de chaque entreprise ou établissement

et le respect des attributions des représentants du personnel.

Dans toute la mesure du possible, les parties s'emploieront à ce que cette proposition s'inscrive dans l'esprit du préambule du 19 mars 1982, et les réalisations de l'année précédente et fasse l'objet d'un accord.

La proposition relative sera portée par écrit à la connaissance du comité social et économique, des délégués syndicaux de l'entreprise ou de l'établissement et du personnel lui-même au moins 15 jours avant la date prévue pour sa mise en application.

Article 29 Fonctionnement

Le comité détermine dans un règlement intérieur les modalités de son fonctionnement pour l'exercice des missions qui lui sont confiées par la loi.

L'ordre du jour est arrêté par le chef d'entreprise et le secrétaire et, sauf cas d'urgence, communiqué aux membres 6 jours ouvrables au moins avant la séance, en même temps que les documents afférents.

Lorsque le comité se réunit à la demande de la majorité de ses membres, le président obtempère à l'ordre du jour de la séance les questions relatives à la convocation.

Les procès-verbaux concernent les différentes délibérations et décisions prises par le secrétaire et communiqués aux membres du comité en vue de leur adoption. Une fois adopté, le procès-verbal peut être affiché et diffusé dans l'entreprise.

Le temps passé par un membre suppléant au lieu et place d'un titulaire s'impute sur le crédit d'heures de ce titulaire, toutes les fois qu'il ne s'agit pas de séances du comité ou de réunions d'information préparatoires à la séance. Les suppléants ont la possibilité d'assister les titulaires aux réunions préparatoires, ainsi que le représentant syndical.

Article 30 Commissions

Pour faciliter l'examen des problèmes particuliers, le comité social et économique peut créer des commissions dans les conditions prévues par la loi.

Les commissions créées au sein du comité sont composées de membres élus du comité et de membres du personnel. Ces commissions sont présidées et présidées par l'entreprise prévus par l'article L. 2315-45 du code du travail.

La composition des commissions doit, dans toute la mesure du possible, refléter la composition du comité. Toute facilité sera accordée aux membres des commissions n'appartenant pas au comité pour l'exercice de leurs fonctions.

Le temps passé aux séances des commissions sera payé comme temps de travail conformément à l'accord conclu entre le comité social et économique et le chef d'entreprise.

Article 31 Subvention au comité social et économique

Outre la subvention de base légale, l'employeur met à la disposition du comité un local aménagé (c'est-à-dire pourvu au minimum d'une table et de chaises en nombre suffisant ainsi que d'un mobilier de rangement fermé à clef) et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions. La subvention destinée aux activités sociales et culturelles, sous réserve des dispositions légales, est au moins égale à 0,60 % de la masse salariale brute. (1)

Article 32

Les dispositions qui précèdent ne font pas obstacle aux dispositions concernant le fonctionnement et les pouvoirs des comités sociaux et économiques qui résultent d'accords collectifs ou d'usage. »

(1) La deuxième phrase de l'article 31 est exclue de l'extension en application des dispositions des articles L. 2253-1 à L. 2253-3 du code du travail.
(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

Modification du titre VIII Hygiène et sécurité

Article 6

En vigueur étendu en date du 16 juin 2020

Les dispositions de l'article 57 de la loi n° 2017-133 du 27 septembre 2017 relatives à la formation des salariés sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 57

Les salariés ont le droit de participer, volontairement, à la formation professionnelle continue de leur entreprise et de bénéficier de la formation professionnelle continue de leur entreprise. Ils se réunissent en comités d'hygiène et de sécurité pour l'étude et la mise en œuvre de mesures de prévention de l'accident du travail, de la maladie professionnelle ou de l'insécurité des travailleurs, améliorer les conditions d'hygiène du travail et promouvoir la sécurité et la prévention.

Les membres du comité d'hygiène et de sécurité ont pour mission d'appliquer les dispositions légales et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail, notamment en ce qui concerne les risques et les facteurs de risque des comités sociaux et économiques en matière de santé, sécurité et conditions de travail. »

Article 7

En vigueur étendu en date du 16 juin 2020

Les dispositions de l'article 57 bis de la loi n° 2017-133 du 27 septembre 2017 relatives à la formation des salariés sont modifiées comme suit :

« Article 57 bis

Formation en santé, sécurité et conditions de travail des membres du comité social et économique

Les dispositions suivantes, établies en application de l'article L. 2315-18 du code du travail, déterminent les conditions dans lesquelles les membres du comité social et économique bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

1. ? Bénéficiaires

Bénéficiaire de ces dispositions les membres de la délégation du personnel du comité social et économique, les suppléants et les représentants syndicaux au CSE, qui n'ont pas reçu de formation à ce titre, ainsi que les référents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

2. ? Nature de la formation

La formation du bénéficiaire les membres précédemment cités a pour objet de développer leur aptitude à décider et à mener les actions de prévention et à animer les comités de travail. Cette formation revêt un caractère théorique et pratique, tend à leur donner les connaissances et les méthodes et aux procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

Elle est dispensée à l'égard de l'intéressé lorsqu'il présente des caractéristiques de la profession et des caractéristiques spécifiques de son entreprise.

3. ? Conditions d'exercice de la formation

a) Durée de la formation.

La durée de la formation est d'une durée maximale de :
? 5 jours dans les entreprises d'au moins 300 salariés ;
? 3 jours dans les entreprises de moins de 300 salariés.

b) Nature de la formation

Le membre du comité social et économique qui en est bénéficiaire

d'un stage de formation en tant que salarié de son employeur. Cette demande précise la date à laquelle il souhaite bénéficier d'un stage, la durée de celui-ci, son prix ainsi que le nom de l'organisme qui sera chargé de l'assurer.

La demande de stage doit être présentée au moins 30 jours avant le début de celui-ci.

À sa date de présentation, elle est imputée par priorité sur les formations de bénéficiaires de formation économique, sociale et syndicale fixé par arrêté ministériel, conformément à l'article R. 2315-17 du code du travail.

Dans les 2 cas, les jours peuvent être répartis entre plusieurs membres du comité social et économique. L'effectif à prendre en considération est celui qui précède la désignation des membres du comité social et économique. Toutefois, l'employeur peut reporter le stage, si l'absence du salarié est susceptible d'avoir à la date prévue des conséquences préjudiciables au service de la clientèle ou à la bonne marche de l'entreprise. Cette faculté de reporter ne peut être exercée qu'une fois vis-à-vis d'une même demande, et dans la limite de 6 mois.

La réponse de l'employeur doit être notifiée à l'intéressé dans un délai de 8 jours à compter de la réception de la demande.

4. ? Organismes chargés d'assurer la formation

Elle peut être confiée à l'application pour la formation des membres du comité social et économique :

? soit à des organismes agréés sur une liste arrêtée par le ministre chargé de l'éducation nationale la procédure prévue à l'article R. 2145-3 du code du travail ;

? soit à des organismes agréés par le préfet de région selon la procédure prévue à l'article R. 2315-8 du code du travail.

5. ? Prise en charge de la rémunération des salariés et des frais afférents à la formation

a) La rémunération des salariés est maintenue par l'employeur dans la limite fixée au paragraphe 3 a.

b) Dans les mêmes limites, l'employeur prend également en charge les frais afférents à la formation, comme suit :

? frais de déplacement : à l'exception du tarif de déplacement des salariés de fer, applicable au trajet le plus direct depuis le siège de l'établissement jusqu'au lieu où est dispensée la formation ;

? rémunération de séjour : à l'exception du montant de l'indemnité de mission fixée en application de l'article 9 du décret du 10 août 1966 ;

? rémunération des organismes de formation : à l'exception d'un montant qui ne peut dépasser, par jour et par stagiaire, l'équivalent de trente-six fois le montant hiérarchique du salaire minimum de croissance.

c) Les dépenses de rémunération des salariés de formation et les frais de déplacement et de séjour exposés par les salariés ne s'imputent pas sur la formation au développement de la formation professionnelle continue.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, les dépenses engagées au titre de la rémunération du personnel de formation des salariés sont déductibles dans la limite de 0,08 % du montant des salaires payés pendant l'année en cours, du montant de la participation des entreprises au financement de la formation professionnelle continue. »

Article 8

En vigueur étendu en date du 16 juin 2020

Les dispositions de l'article 57 ter de la loi n° 2017-133 du 27 septembre 2017 relatives à la formation des salariés sont modifiées comme suit :

« Article 57 ter

Formation des membres du comité social et économique

Les salariés sont incités à prendre en considération leur besoin de formation en la matière. »

Article 9

En vigueur étendu en date du 16 juin 2020

Accord du 23 juin 2020 relatif au développement du dialogue social

Signataires	
Patrons signataires	CGI,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FGTA FO ; CFTC CFSV ; FS CDFT ; CGT CSD ; FEC FO ; CFE-CGC Agro,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 19 nov. 2020

Le présent aroccd vsie tuetos les eitsnrprees (identifiées par luer numéro SIREN) ennrtat dnas le champ d'application de la coeotnvnvnc clctioevle nltaaone des cmemeorcs de gors n° 3044 (IDCC 0573) intégrant la cttnvoieon ctelvcolie du négoce de tisuss (IDCC 1761), la cnevoitnon cliltecove du négoce de crfeionsie (IDCC 1624) et la cneiovtntn cecvilltoe du négoce de frnuteorius dnnteaeris (IDCC 0635), conformément au nevouau périmètre de msruée de l'audience sylnidcae défini par le cuoreir de la detoircin générale du tairval du 12 nboemvre 2019.

Article 2 - Contribution patronale pour le développement du dialogue social de branche
En vigueur étendu en date du 19 nov. 2020

Article 2.1 - Objet
En vigueur étendu en date du 19 nov. 2020

Une cunirttobion aennlule polttaane oibioigltrae est créée aifn de pmtertere un milueelr fnticnoeomeont du ptirmariase et d'assurer la pooirmotn et le développement d'un doaiugle soiacl de qualité dnas la branche.

Pour ptrremete à la bchnrae de cvnoesrer son rôle régulateur, il est nécessaire de mitenianr une gstioen pririatae de qualité, de cfnetroor la pclae et le rôle des ptainrreeas souacix et de rfoncreer luer légitimité dnas la création de normes.

De même, les preetrnias soacux siuheanott développer les anoicts menées au navieu de la bcnrahe au bénéfice des salariés et des eiretsrpsns de la profession. Puor ce faire, la bcharne diot dreemuer la strtrcuue de réflexion, d'anticipation et de coepntiocn des dsitiospnos et dioiptssifs conventionnels.

La bacrnhe diot également rrooeefr ses acocnts d'information auprès des salariés et des cehfs d'entreprises sur la civoentonn clctoveie naoaintle et les aoccrds de bcahrne ; les dpoisitss conneitnoenlvs exstisnas nmtenaomt en matière de prévention des rieuusqs professionnels, d'insertion, de faroitmon et de qaictfluoiian plirnseloonsefe (apprentissage, CQP?).

Article 2.2 - Montant
En vigueur étendu en date du 19 nov. 2020

Le mntnaot aenunl de la ctioirtbbonn pnaartole puor le développement du dlaogique soical de banrche est fixé à 150 ? par entreprise. Il frea l'objet d'un emxean aneunl par les membrs de la CPPNI.

Cette couutritnbin obligatoire, appelée annuellement, est à la crghae des enepietsrrs (identifiées par luer numéro SIREN) enntnat dnas le cmhap d'application visé à l'article 1er du présent accord.

La cintoiurotbn alluene palotrnae srea recouvrée siunvat les modalités arrêtées dnas la civntenoon de gietosn à currlcoe ernte l'association prartaiee de gesoien et d'affectation de ctete

Les eouyermppls s'engagent à vieellr à la qualité et à l'efficacité du matériel de potireotcn et à rechhceerr en arccod aevc les csmiosoinms d'hygiène et de sécurité ou les mbmrees élus du comité soacil et économique les meonys les puls appropriés puor asesurr de manière clctvieloe la sécurité des salariés. »

cuobittrnion alneunle patronale, tllee que visée à l'article 2.3 ci-après, et l'organisme cltloceuer choisi.

La ciinoubtortn aulnnlee est intégralement due dès lros que l'entreprise relève du cmahp d'application visé à l'article 1er du présent accord, même au cuors de l'année.

Article 2.3 - Création d'une association paritaire de gestion et d'affectation de la contribution pour le développement du dialogue social au sein de la branche
En vigueur étendu en date du 19 nov. 2020

Afin de gérer et d'affecter les fdons isuss du vemeesnrtr de la cruotbniotin alnlnuee pantolare oioirtlgbae puor le développement du diguoaale soiacl de la branche, de manière transparente, il est décidé de créer une aiostiacson pirraiate de gotsein et d'affectation de la cirtiountbon puor le développement du daguloie soical au sien de la banrche des cmeermocs de gros, dnas le crade des dipisotisnos de la loi 1901.

L'objet de ctete aaisiotcson est de :
? désigner l'organisme clclcuetoer aevc leuqel une cntneivoon de gsoietn srea cuocne ;
? gérer la crtiuobiotnn anulnee plortnaae oraltobgie visée à l'article 2 du présent aroccd ;
? vleiler à la répartition des fnods conformément aux règles visées à l'article 2.5 du présent aroccd ;
? vérifier la conformité de l'utilisation des fodns conformément aux règles visées à l'article 2.4 du présent accord.

Cette aatoicisn paritarie de gostien est composée des otningsoiaras paoetrnals et silneadycs représentatives seaigtarns ou adhérentes du présent aocrcd collectif.

Les oisairnongts potearnals et syledancis représentatives, sertgniaias ou adhérentes du présent accord, snot mrebmcs du cesonil d'administration et du bruaeu de cette association.

Le cniesol d'administration se cosmpos de 2 représentants par otsgraoainin snyldacie de salariés rnceoue représentative dnas la brnahce et siinargtae ou adhérente du présent aroccd et d'un nrobme égal de représentants des onanrgiitoass prnlaeaots reonuecns représentatives dnas la bahcnre et seitiganars ou adhérentes du présent accord.

Le ceinsol d'administration arsuse le siuvi des comptes, vleile à la bnone usaotilitn des fonds et dnnoe un aivs sur le rrapot anunel d'activité de l'association.

Lors de la 1re réunion, le coinsel d'administration élit, pmari ses mmeerbs : 1 président et 1 vice-président ; 1 trésorier et 1 trésorier adnoijt ; 1 secrétaire et 1 secrétaire adjoint.

Le cosienl d'administration se réunit au mions duex fios par an.

Le baureu se copomse d'un représentant par oarniastoiign sicydlane de salariés rueonnce représentative dnas la bcanrhe et sritaganie ou adhérente du présent aroccd et d'un nmbroe égal de représentants des oiartagnnisos paeaolnrts rnooeucs représentatives dnas la brhcane et sairngieas ou adhérentes du présent accord.

Le bareuu se réunit au moins un fios par trimestre.

Le siège saocil de l'association pairtaire est fixé 18, rue des Pyramides, à Piras (75001).

Le secrétariat de l'association est tneu par la CGI (confédération du ccrmemoe de gors et international).

L'association est dotée de statuts et d'un règlement intérieur précisant son fonctionnement.

Article 2.4 - Affectation de la contribution annuelle patronale
En vigueur étendu en date du 19 nov. 2020

Après déduction des frais de collecte de la contribution, le solde des fonds est destiné à financer, notamment :

- ? le fonctionnement des instances paritaires de la branche (frais de déplacement, de restauration et d'hébergement, frais de fonctionnement, frais de secrétariat, frais de location de locaux etc.);
- ? le temps de préparation aux réunions paritaires de branche dans les conditions fixées par l'accord de branche du 8 mars 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la convention collective des commerces de gros ;
- ? les frais d'études et de rapport de la branche ;
- ? les frais de rurocos à des centrais d'experts extérieurs ;
- ? les frais d'information, d'animation et de communication sur le dialogue social de branche ;
- ? la promotion du dialogue social et de la coopération sur les aspects notamment au niveau territorial, la promotion des métiers, des dispositifs de formation, la participation aux instances interprofessionnelles et aux instances au niveau national et local et tout ce qui pourrait être utile à la promotion de la branche, de ses différents métiers ;
- ? les frais liés au fonctionnement de l'association visée à l'article 2.3 du présent accord.

Article 2.5 - Répartition de la contribution annuelle patronale *En vigueur étendu en date du 19 nov. 2020*

Après déduction des frais de collecte de la contribution, le solde des fonds est réparti aléaenulmnt suivant les règles ci-dessous :

a) 60 % pour le fonctionnement de la CNPPI et des différentes instances paritaires et, pour les actions d'information et de promotion, attribués et répartis proportionnellement à leur proportion de représentativité entre les organisations palatens représentatives dans la branche.

b) 40 % pour les actions d'information et de promotion, attribués et répartis à parts égales entre les organisations salariales représentatives dans la branche.

Les règles de répartition décrites aux paragraphes a et b ci-dessus ne peuvent être révisées, par avenant au présent accord, en fonction :

- ? de l'évolution du nombre de salariés d'employeurs et/ou de salariés rurocos représentatifs dans la branche des commerces de gros ;
- ? des résultats de la mesure de l'audience fixés par les arrêtés de représentativité en vigueur dans la branche.

Article 2.6 - Organisme collecteur *En vigueur étendu en date du 19 nov. 2020*

Les fonds destinés au fonctionnement du dialogue social résultant de la contribution aennlnue ptaanlore sernot collectés par un organisme collecteur qui sera désigné par l'association, conformément à l'article 2.3 du présent accord et aux dispositions légales et réglementaires applicables.

Il sera conclu une convention de gestion des fonds entre l'association et l'organisme collecteur chsioi afin de définir les frais et les modalités de collecte.

L'organisme collecteur devra une comptabilité distincte permettant d'identifier les fonds collectés en exécution du présent accord.

L'organisme collecteur fournira annuellement et sur demande de l'association la liste des entreprises collectées, le montant exact de la collecte, tous documents, y compris comptes, relatifs à la collecte.

Article 3 - Motivation liée à l'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés *En vigueur étendu en date du 19 nov. 2020*

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tous les entreprises relevant de la convention collective nationale des commerces de gros, y compris celles de moins de 50 salariés, ceci en raison de la nécessaire homogénéité des règles de la branche et d'une répartition équitable de la charge de fonctionnement du dialogue social entre toutes les entreprises rnaevelt du champ d'application de la convention collective, quel que soit leur effectif, dans un fonds mutualisé.

Article 4 - Durée *En vigueur étendu en date du 19 nov. 2020*

Le présent accord est conclu à durée indéterminée.

Article 5 - Dépôt, extension et entrée en vigueur *En vigueur étendu en date du 19 nov. 2020*

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par la loi.

L'entrée en vigueur du présent accord est subordonnée à son enregistrement par le ministère du travail et sa date d'entrée en vigueur est fixée au lendemain de la date de publication de l'arrêt de l'extension au Journal officiel.

Article 6 - Révision *En vigueur étendu en date du 19 nov. 2020*

Le présent accord pourra faire l'objet d'une demande de révision conformément aux dispositions légales en vigueur et moyennant un préavis de 30 jours.

Cette révision sera demandée par lettre recommandée avec avis de réception, lettre qui comportera l'indication des articles mis en cause et une proposition de nouvelle rédaction.

Le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 2 mois à partir de la fin du préavis, les parties devront s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

L'accord partiel de révision du présent accord sera conclu selon les dispositions légales en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de demande d'extension.

Article 7 - Dénonciation *En vigueur étendu en date du 19 nov. 2020*

Le présent accord peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires dans les conditions et délais prévus par les articles L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Il continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur d'un nouveau accord ou, à défaut, pendant une période de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois.(1)

La partie signataire qui dénonce l'accord doit en informer les autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception et doit procéder aux formalités de dépôt auprès de la direction départementale du travail et du service du conseil de prud'hommes et des services centraux du ministère du travail.(2)

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des articles L. 2261-10 et L. 2261-11 du code du travail.
(Arrêté du 6 novembre 2020 - art. 1)

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 2231-8 du code du travail.
(Arrêté du 6 novembre 2020 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 19 nov. 2020

Le dialogue social a pour objectif essentiel de favoriser le consensus au sein du monde du travail.

Au niveau de la branche, il permet notamment :
? d'adapter les règles issues du code du travail ou des accords nationaux inopposables aux spécificités et besoins d'une activité au regard de la conjonction économique ;
? de mettre en place des actions permettant la viabilité de la branche, d'accorder des avantages aux salariés tout en préservant la compétitivité des entreprises.

Par ailleurs, il a été constaté ces dernières années par les

petranireas scouiax la mpltciutioan des oinogltaihs et moisnsis qui luer snot confiées au navieu de la banhrce (formation professionnelle, tmeps de travail, prévoyance, santé, intéressement et participation, égalité hommes/ femmes, etc.).

L'élargissement du camhp de la négociation ctolicelve spospue que les preiertnaas suaicox soniet en meurse d'exercer au miueux luer rôle qui s'est étendu et complexifié.

Ceci est d'autant puls vari au rgaerd du cotnexe pteuliriar de la brchnae des crcoemms de gros, enesleimltseet composée de TPE (80 % snot des epreinestr de mions de 11 salariés) qui requièrent un amccoepngemnat puls soutenu.

Les onsortaigians sgteniraias du présent aocrd snehutaioi dnoc srturctuer la négociation celiocvtle dnas la bahncr en lui dnnaont des myneos et développer les ationcs de pomroton et de vstloaiaron de la profession.

Elles réaffirment luer volonté de cirrtsnuoe et développer des rnotleais sacioles ovreteus et responsables, dnas le suoci du développement des errpesteins de la brhncne et de l'emploi.

Ainsi, il est apprau nécessaire aux patneeiarrs scoaux que la cghare de fioctoennemnt du dogaluie siacol siot équitablement répartie etrne toteus les eiretnspers realenvt du cmahp d'application de la cvntoeinon cloeltcvie des cemmoeres de gros, à trevas la msie en pcale d'un fdons mutualisé.

Pour ce faire, une ctitbouoinrn allnuene prntaole est msie en plcae et a également puor obejt de rneroefer l'information auprs des salariés et des cehfs d'entreprises sur la centvniion ciecvlotte

Accord du 22 septembre 2020 relatif à la fusion entre la convention collective nationale du commerce de gros et la convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires

Signataires	
Patrons signataires	CGI ; COMIDENT,
Syndicats signataires	FS CFDT,

En vigueur étendu en date du 10 nov. 2020

Dans le cdare de la rsuttarcirtueon des bcearnhs prillenfoenssoes engagée par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, par le décret n° 2016-1399 du 19 ootbcre 2016 et par arrêté en dtae du 9 avirl 2019 (JORF n° 0093 du 19 avirl 2019, txete n° 23), les dispositions, accords, anaevnts et aeenxns appliqués dnas le crdae de la cvnotoenn ctclveolie niatnaloe du négoce en fruuoteirns drenateis (IDCC 635) du 26 nevorbme 1971 ont été annexés à la cntnoievon ciotceville notlnaiae du cecmmroe de gors (IDCC 573) du 23 juiun 1970.

Conscientes des conséquences inhérentes à une tllee fsouin et désireuses d'en pfielnar ses eeffts et eu égard à l'intérêt général attaché à la ruariuscretottn des bhcernas professionnelles, les pitaers au présent aocrd de fiosun de bcrnahes ont expressément fiat le chiox de procéder à la fsouin des dipistonios ceollteenninons dnnot ils relèvent en 2 tepms :

? du 25 setebmrpe 2019 au 4 nevbrmoe 2020 : période de négociations. Durnat ctete première période, la cnoovinten du négoce en finuteurros daitneers est sepemlnmit annexée à la cvnoeitnon clctliveoe nitonaale du cmmerce de gros. En conséquence, la cinnooetvn colceilte niaaolnte du négoce en fuioeurs deteairns n'aura vacioton à s'appliquer qu'aux salariés rnavleet du chmap d'application défini à l'article 1er de cette convention. Puor luer part, les salariés rlveanet du champ d'application de la ctoievnnon cetlolvcie du cmromce de gors coruneinnott d'être régis par les sueels stpiuoinlts de lidtae convention, à l'exclusion des snptiuoliats de la cotnivneon coicltvele nioltanae du négoce en fronreuiuts dnaeetirs ;

? à priatr du 1er jnievar 2021 : intégration. À ptirar de cette date, il srea fiat aitlaocpign à teuots les erpteernsis et salariés rveleant de la contneivon ciollvtcee ntalaoine du négoce en frtoeinuurs datnrees des dsoinipsiots de la coivnonten cloiltvcee nolntiaae

nationale, sur les acodcrs de brahnce et sur les dspitsfiios cvtinnelneonos existants, nnaeomtmt en matière de prévention des risques, d'insertion, de ffoiatmrn et de qatfiacioulin plernionsselloe (apprentissage, CQP ?).

L'accélération du preuoscss de reurrsaciutttton des branches, comme le connaît la covnteonin cceovltle des ccroemmes de gors qui a déjà intégré 3 ctvnnoneois cotclvilees noaintlaes (tissus, csneirfoe et feritounrs dentaires), nécessite également des menyos aifn d'accompagner ce mouvement. Négociier un aocrd de champ et a firotroi cisnurrote une nluelove covoninten cvclitloee nécessitent de mlioseibr des mneoyis inotmarpts : tepms de négociation, tmeps puor préparer les négociations, trvaux de dnatsiogc de la stioatun initiale, étude d'impact des évolutions envisagées ?

Les prainateers sociaux, réunis au sien de la csosmomiin pairatrie pnemrentae de négociation et d'interprétation, en sigannt le présent accord, réaffirment ansii la prnetnciee du duglaoie siocal de barhncne viasnt la csociuolnn d'accords cictfleols csotittunis d'un emnesble de règles coemumns à teotus les esteerpirns de la bhncrae et fiasovrant la régulation économique et sclaioe du secteur.

Tout en réaffirmant les ppiircens iuss de l'accord du 8 mras 2018 raleitf à la msie en place d'une cmssmiooin priitriaae prnmateene de négociation et d'interprétation (CPPNI), les pteanraeris sociaux edetnnt ainsi pterrmtee à la bhncrae des crmmeoes de gors de doiepsr de myoens faicnrneis patetemrnt le développement du dilouage social.

Les pitraes satearingis ceoinvnnnet ce qui siut :

du coecmrme de gros, suos réserve des spécificités et précisions déterminées dnuart la période de négociations et détaillées aux aeclrtis 1er et snviatus du présent aocrd de fusion.

Compte tneu de la thématique du présent avenant, qui a voitocan à s'appliquer à teotus les entreirepess queulle que siot luer taille, les parenatirs sociaux conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, qu'il n'y a pas leiu de prévoir des doisnipsotis spécifiques aux enesprierts de mnois de 50 salariés.

Ceci étant rappelé, il est exposé ce qui siut :

Article 1er - Objet de l'accord
En vigueur étendu en date du 10 nov. 2020

Le présent aocrd de fsouin a puor ojebt de déterminer les modalités seoln leleesquls l'ensemble des esertnieprs et salariés rnavleet des dsstoinois de la ctinevnon clteclviee nnolaiée du négoce en finurtoeurs dentaires, aujourd'hui annexée à la cniootvnn cetvlcoile nniataole du cmormcee de gros, frnoet ailoptpaicn des seelus doopsisitins de la covtinenon cvoltilee nolaniate et cceromme de gros, suos réserve ttoeufios des spécificités et précisions détaillées aux aleitrcs 3 et suaivnts du présent accrod de fusion.

Article 2 - Portée de l'accord
En vigueur étendu en date du 10 nov. 2020

Le présent aocrd de fusoin est de portée générale. Il cnrenoce tuos les salariés, qlulee que siot la tlliae de lreus entreprises. Il n'y a dès lros pas leiu de prévoir des dosonitsipis spécifiques aux eesprnietrs de mnios de 50 salariés.

Article 3 - Principe
En vigueur étendu en date du 10 nov. 2020

À cepomtr du 1er jinvear 2021 :

? les pritaes connevint que l'ensemble des dspnsioiis de la covoteninn cictolvele nionaate du cemcomre de gors s'appliqueront aux salariés et oeuymrpls des epnsrreetis revlneat aujourd'hui du cmhap d'application de la cnvoenotin ctecvilloe naoaitne du négoce en ftrennuuis dentaires. À cet effet, le champ d'application tel que défini à l'article 1er de la ctvenoinon cecvoillte naonlnte du cmromcee de gors srea modifié aifn d'y aueotjr « les négociants en fuioeurtrs dreietans et luer pesnonerl salarié » ;

? les dsioopitins de la coviennotn ctloelcive noiaatlne du négoce en fntrrueiuos dteaeeris snroet prueenmt et semempinnt

caduques.
sous réserve toutefois des dispositions fugitives aux articles 4 et 5 du présent accord.

Article 4 - Exception
En vigueur étendu en date du 10 nov. 2020

Par application aux dispositions de l'article 3 ci-avant, les parties conviennent que les dispositions de l'article 27 relatives aux congés payés de la convention collective nationale du négoce en gros de produits de consommation courante au bénéfice des salariés du négoce de travail les linat à une éprinetse ravenet iealtinment de ctete convioenn ciletcovle extsie tjouours au 31 décembre 2020 (contrat de travail en cours d'exécution ou suspendu) :

« Le régime des congés payés établi par les articles L. 3141-1 et L. 3141-2 du code du travail est complété par les dispositions suivantes :

- a) La durée du congé, fixée par le premier alinéa des articles L. 3141-3, L. 3141-6, L. 3141-7, L. 3141-11 et L. 3141-12 du code du travail, est augmentée de :
 - ? 1 jour ouvrable pour les salariés ayant 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
 - ? 2 jours ouvrables pour les salariés ayant 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
 - ? 3 jours ouvrables pour les salariés ayant 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Les congés en question ne se cumulent pas avec les congés supplémentaires pouvant être déjà accordés soit par accord d'entreprise, soit par usage ».

Article 5 - Intégration de la prime d'ancienneté
En vigueur étendu en date du 10 nov. 2020

Les dispositions de la convention collective nationale du commerce de gros ne prévoit pas le versement par les employeurs d'une prime d'ancienneté à leurs salariés. Selon une pratique d'ancienneté, consistant en une versement de la somme d'ancienneté en fonction de l'ancienneté est prévue à ce jour.

En conséquence, les parties conviennent que le 1er janvier 2021, les entreprises relèvent du secteur du négoce en gros de produits de consommation courante et finissent de l'article 11 alinéas 1er et 2 de la convention collective nationale du négoce en gros de produits de consommation courante, intégreront définitivement, au salaire mensuel brut de leur(s) salarié(s) concernés à cette date, la prime d'ancienneté mensuelle perçue par ces derniers et dont le montant est arrêté au 31 décembre 2020. Cette prime, une fois intégrée au salaire brut, ne sera plus due.

Article 6 - Table de concordance des classifications (en annexe I au présent accord)
En vigueur étendu en date du 10 nov. 2020

Concernant les classifications, les parties conviennent d'appliquer celles de la convention collective nationale du commerce de gros (brochure : 3044) à l'expiration d'un délai de trois mois et au plus tard le 1er janvier 2021. À cet effet, une table de concordance des classifications est annexée au présent accord de fusion.

Article 7 - Application des minima conventionnels
En vigueur étendu en date du 10 nov. 2020

Avenant n 1 du 22 septembre 2020 à l'accord du 21 janvier 2020 relatif à la mise en œuvre du dispositif de reconversion ou promotion par alternance dit Pro-A

Les salariés relevant de la convention collective nationale du négoce en gros de produits de consommation courante en potes au 1er janvier 2021 et dont les salaires bruts perçus (prime d'ancienneté incluse conformément à l'article 5 ci-avant) sont inférieurs aux minima conventionnels de la convention collective nationale du commerce de gros à l'équivalence (conformément à l'article 6 ci-avant), se verraient attribuer les minima de la convention collective nationale du commerce de gros à l'équivalence à compter du 1er janvier 2021.

Les salariés relevant de la convention collective nationale du négoce en gros de produits de consommation courante en potes au 1er janvier 2021 dont les salaires bruts perçus (prime d'ancienneté incluse conformément à l'article 5 ci-avant) sont supérieurs aux minima conventionnels de la convention collective nationale du commerce de gros à l'équivalence (conformément à l'article 6 ci-avant), verront leur rémunération.

Article 8 - Durée et suivi de l'accord
En vigueur étendu en date du 10 nov. 2020

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra fin à l'expiration de son terme.

Les parties conviennent de faire un point annuel sur son application.

En cas de modification substantielle des tâches régissant les matières traitées par le présent avenant, les parties s'engagent à se rencontrer dans un délai de 2 mois suivant la survenance de l'une des parties susmentionnées en vue d'entamer des négociations en vue de l'adaptation du présent accord.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions légales en vigueur.

Article 9 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 10 nov. 2020

Au terme du délai d'opposition, le présent accord sera déposé, conformément aux dispositions légales, auprès des services du ministère chargé du travail, de l'emploi et de l'insertion et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Article 10 - Extension
En vigueur étendu en date du 10 nov. 2020

Les signataires du présent accord s'engagent à en demander l'extension auprès des services du ministère chargé du travail, de l'emploi et de l'insertion.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 10 nov. 2020

Annexe I

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Base de données des conventions collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200047_0000_0013.pdf / BOCC

Signataires	
Patrons signataires	CGI,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CDFT ; CGT CSD,

Article 1er - Durée de « Pro-A » et durées de formation
En vigueur étendu en date du 10 nov. 2020

Les dispositions de l'article 5 « Durée de ? Pro-A ? et durées de formation » de l'accord du 21 janvier 2020 relatif à la mise en œuvre du dispositif de reconversion ou promotion par alternance dit Pro-A

(dit « Pro-A ») dans la certification des compétences de gors (brochure n° 3044), sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 5
Durée de ? Pro-A ? et durées de formation

La durée des parcours dans le cadre du dispositif de reconversion ou promotion par alternance (dit ? Pro-A ?) est comprise entre 6 et 12 mois, avec une proportion corporelle entre 15 et 25 % de cette durée consacrée à la formation, dans laquelle la durée de formation ne peut être inférieure à 150 heures.

Compte tenu de l'individualisation du parcours conduisant à la certification, la durée du parcours pourra être portée jusqu'à 24 mois et la durée de la formation, au-delà de 25 %, pour l'ensemble des bénéficiaires visés à l'article 2 de l'accord du 21 janvier 2020 relatif à la mise en œuvre du dispositif de reconversion ou promotion par alternance (dit ? Pro-A ?) dans la certification des compétences de gors (brochure n° 3044), préparant une des catégories suivantes, visées à l'article 3 de l'accord du 21 janvier 2020 susvisé :

- ? CQP valideur sur site en compétences de gors (RNCP 32389) ;
- ? CQP vendeur conseil à distance en compétences de gors (RNCP 32391) ;
- ? CQP vendeur itinérant en compétences de gors (RNCP 32390) ;
- ? CQP manager d'équipe commerciale itinérante en compétences de gors (RNCP 29566) ;
- ? CQP manager d'équipe commerciale sédentaire en compétences de gors (RNCP 29567) ;
- ? CQP responsable d'unité commerciale en compétences de gors (RNCP 29568) ;
- ? CQP chef d'équipe logistique en compétences de gors (RNCP 32386) ;
- ? CQP manager logistique en compétences de gors (RNCP 32387) ;
- ? partie professionnelle du parcours de masseur (RNCP 1884) ;
- ? partie professionnelle conducteur livreur sur véhicule utilitaire léger (RNCP 34150). »

Article 2 - Durée de l'avenant
En vigueur étendu en date du 10 nov. 2020

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Avenant n 2 du 4 novembre 2020 à l'accord du 21 janvier 2020 relatif à la mise en œuvre du dispositif de reconversion ou promotion par alternance dit Pro-A

Signataires	
Patrons signataires	CGI,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FGTA FO ; FNAA CFE-CGC,

Article 1er - Certifications professionnelles visées
En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Les dispositions de l'article 3 « Coflicat des compétences professionnelles visées » de l'accord du 21 janvier 2020 relatif à la mise en œuvre du dispositif de reconversion ou promotion par alternance (dit « Pro-A ») dans la certification des compétences de gors (brochure n° 3044), sont complétées par les dispositions suivantes.

Est ajouté aux certifications mentionnées le « partie professionnelle RNCP38676 ».

Le dispositif de reconversion ou promotion par alternance dit « Pro-A » est destiné à faciliter un changement de métier ou de profession ou à favoriser la poursuite de la formation professionnelle, par l'acquisition d'une certification professionnelle, laquelle doit répondre à des enjeux en termes de maintien d'activité et de lutte contre l'obsolescence des compétences.

Article 3 - Révision
En vigueur étendu en date du 10 nov. 2020

Le présent avenant peut être révisé selon les dispositions prévues aux articles L. 2222-5, L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail.

Les parties signataires conviennent en outre de se réunir en cas de modifications législatives ou réglementaires ayant une incidence directe ou indirecte sur les dispositions conventionnelles dans le présent avenant et de travailler à leur mise en œuvre dans les modalités d'application.

Article 4 - Publicité et date d'effet
En vigueur étendu en date du 10 nov. 2020

Le présent avenant fixe l'objet des formalités d'affichage et de dépôt prévues par la loi.

Son objet est sollicité par la partie patronale.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 10 nov. 2020

Le présent avenant a pour objet de réviser les dispositions de l'article 5 de l'accord du 21 janvier 2020 relatif à la mise en œuvre du dispositif de reconversion ou promotion par alternance (dit « Pro-A ») dans la certification des compétences de gors (brochure n° 3044).

Le présent avenant est conclu dans les conditions définies par les articles L. 3121-53 et suivants et l'article L. 3121-64 du code du travail en l'absence d'accord d'entreprise.

Compte tenu de la thématique du présent avenant, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les modalités suivantes conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Les enjeux des compétences de gors font face à un environnement dans lequel les évolutions majeures, les mutations et à l'origine de l'obsolescence des compétences des salariés dans la fonction commerciale.

Pour faire face à ces évolutions, les entreprises tendent à renforcer leurs stratégies de différenciation, notamment par le déploiement de leur offre de services et de la recherche d'innovation. Cette offre de services et d'innovation est portée et relayée par les équipes commerciales.

Ainsi le rôle des managers commerciaux est indispensable, ceux-ci sont en première ligne pour permettre les transformations à l'œuvre dans les entreprises, d'une part, et de répondre aux évolutions technologiques et à l'appropriation des outils numériques.

Jusqu'ici les salariés légitimés par leurs compétences techniques et très fortement mobilisés par des activités de vente et de conseil, de l'information, les managers commerciaux ont vu leur rôle évoluer. Le déploiement des outils numériques de gestion de l'activité a permis aux professionnels de la force de vente d'être plus présents en matière de recherche d'informations sur les clients, sur les produits ainsi que sur le suivi de leurs performances commerciales.

Par conséquent, les salariés en compétences des managers commerciaux s'orientent aujourd'hui vers des compétences de conseil et d'intégration de collaborateur, d'animation d'équipe, d'accompagnement de chaque membre de l'équipe commerciale dans l'optimisation de ses actions. Les managers commerciaux sont également sollicités pour développer la culture numérique de leurs équipes, dans une logique d'accompagnement du changement via l'utilisation des outils numériques.

En s'appuyant sur l'équipe et afin de maintenir la continuité du

praucros client, les mgnreaas ccruomemiiax enettnnenerit et développent l'aspect mhacrand en tnanet cpmote de l'offre pduitors et des moeds de consoitmmaon des clnties en perpétuelle évolution.

Enfin, les maeangrs criumeocamx étant deinmreect chargés du pilagtoe caomiecrml d'un périmètre donné (secteur géographique, marché, unité marchande), ils doivent, à l'image des pofsnsrneoolis de la force de vente, eepitxlor des idatecnruis de porraenmfce de puls en puls fins.

Pour ce faire, il est proposé par le baiis de l'organisme de foortamin AFCODMA, la famtorion EFCA (école de ccmoemre de la filière automobile) qui prépare au trtie prsnioeofosl « maengar d'unité mdnchraae RNCP32291 », ftomriaon pavnout dnoc être siiuve dnas le crade du doissiptif « Pro-A ».

On rtveoure dnas le cdrae du titre meganar d'unité manrhcdae les bocls de compétences sauvtnis :

1. ? Développer la dqnumyiae ccaleimmore de l'unité maachnrde dnas un eimonenvrnt oamcainnl :

Gérer l'approvisionnement de l'unité marchande, poietlr l'offre pitourds de l'unité marchande, réaliser le mcgdnrsariaahe de l'unité marchande, développer les vtenes de srceveis et de pridotus de l'unité mhdaacnre en pnraent en cmptoe le puarcros d'achat omnicanal.

2. ? Oiptmesir la prcnaoermfe économique et la rentabilité financière de l'unité mrcahande :

? établir les prévisions économiques et financières de l'unité mahrcadne ;

? anylsaer les résultats économiques, fnriacnies et bâtir les pnlas d'actions puor atndrteie les oitjbcefs de l'unité marchande.

3. ? Mngaear l'équipe de l'unité mrdaacnhe :

? reurtrecr et intégrer un cbeltouaolrar de l'unité marchande, pifleanr et cnndoorer l'activité de l'équipe de l'unité marchande, agpemcaoncr la pfmcanroree individuelle, aeimnr l'équipe de l'unité marchande, crioudne et amener un perjot de l'unité mahandrce ;

? mrtete en ?uvre les mursees de prévention, resetepcr et fraie respetecr les règles de sûreté, santé et sécurité au travail, trstnareme les coningses onmearlet et par écrit, uiiesltr les outlis numériques et les aiclpfpitas de giesotn de l'unité marchande, réaliser une vleile sur les pidutors et serecivs en lein aevc l'activité de l'unité marchande.

L'accès aux 11 coaiietrtcfns plnlesosnieefros éligibles au dstopiisf de rcienorvseon ou pitmooron par aanlrntece dnas la banrche des cemrcemos de gors puet s'effectuer dnas le cdare d'un pcraous de ftaïromon en atacnlnree et/ ou dnas le crade d'actions de vidatillon des aciuqs de l'expérience (VAE).

Avenant n 4 du 4 décembre 2020 à l'accord du 18 janvier 2010 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	CGI,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FGTA FO ; CFTC CFSV ; FNAA CFE-CGC ; FS CDFT ; FEC FO,

Article - Préambule

Accord du 8 janvier 2021 relatif à la mise en place de l'activité partielle en cas de réduction d'activité durable APLD

Article 2 - Durée de l'avenant
En vigueur étendu en date du 22 janv. 2021

Le présent anneavt est coclnu puor une durée indéterminée.

Article 3 - Révision
En vigueur étendu en date du 22 janv. 2021

Le présent avnnaet puet être révisé sleon les dnsoisitoips prévues aux alctries L. 2222-5, L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du travail.

Les pateirs seaitganris cnnieoevnt en oture de se réunir en cas de moontfdiaicis législatives ou réglementaires aaynt une idicence dricete ou itirdcne sur les dstinoipios cenunoets dnas le présent avnneat et de nurtae à retrtmee en cuase ses modalités d'application. (1)

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dissoiopnits des atelrics L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du travail, telles qu'interprétées par la jrnucusirdepe de la Cuor de cassation. (Arrêté du 18 février 2021 - art. 1)

Article 4 - Publicité et date d'effet
En vigueur étendu en date du 22 janv. 2021

Le présent anavent frea l'objet des formalités d'affichage et de dépôt prévues par la loi.

Son esioxontn srea sollicitée par la pitare patronale.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 22 janv. 2021

Le présent anevant a puor objet de réviser les dpiosntioiss de l'article 3 de l'accord du 21 jnéavr 2020 ritleaf à la msie en ?uvre du diiitopssf de rrienoovcsen ou pormtioon par arealtncne (dit « Pro-A ») dnas la cnintoveon ctoillcvee des cremcomes de gors (brochure n° 3044), aifn d'intégrer dnas les ctfcnritaiies éligibles au disitpoisf le « tirtre pesionrsnoeefl mngaear d'unité macnadrhe ».

Compte tneu de la thématique du présent avenant, qui a vociaton a? s'appliquer a? tuotes les eteirsprnes qlleue que sïot luer taille, les pntaeraries scaoux conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, qu'il n'y a pas leiu de prévoir des doipssitions spécifiques aux erripentess de monis de 50 salariés.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les pniereretas siucoax ont prévu, lros de l'instauration du régime de prévoyance, de fticleair l'adhésion des enitsererps au régime de bcranhe auprès des omaesgnis ausrsreus recommandés, en mlituaasnut la psrie en chgrae des sinitsers en-cours en craniteropte d'une cisotaiotn supplémentaire de 0,04 %.

Suite à l'analyse des cmopets tienuhces et financiers, les patiearnres soiaucx décident de proroger, puor l'année 2021, la casoitoitn supplémentaire de 0,04 %.

Ils cnnnoneivent de procéder à une nlueolve alnasye des ctpmeos à fin 2021.

Compte tneu de la thématique du présent avenant, qui a vtaocoin à s'appliquer à tuotes les eteirerpsns qlleue que sïot luer taille, les peainrrtaes suociax conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, qu'il n'y a pas leiu de prévoir des doisoitipnss spécifiques aux eiprnetrses de mnois de 50 salariés.

Signataires	
Patrons signataires	CGI,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CFE-CGC Argo ; FS CFDT,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 24 févr. 2021

Le présent accord vise tous les établissements (identifiés par leur numéro SIREN) entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros n° 3044 (IDCC 0573) intégrant la convention collective du négoce de tissus (IDCC 1761), la convention collective du négoce de coesifrine (IDCC 1624) et la convention collective du négoce de vêtements d'été (IDCC 0635), conformément au vu de la périmètre de mesure de l'audience sociale défini par le décret de la direction générale de l'emploi et du travail du 12 novembre 2019, à l'exclusion des établissements exerçant des activités suivantes :

- ? commerce de gros de matériel électrique et électronique ;
- ? commerce de gros d'appareils sanitaires, de chauffage et de climatisation à l'exception du commerce de gros des matériaux de construction et de verre à vitres ;
- ? commerce de produits et services par automates sur des lieux privés ou ouverts au public ? seuls les cas ? mentionnés dans l'annexe des matériels et logiciels des équipements alimentaires.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les entreprises conviennent que le contenu du présent accord ne vise pas de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer à tous les établissements de la branche, quelle que soit leur taille.

Article 2 - Période d'application du dispositif
En vigueur étendu en date du 24 févr. 2021

Le dispositif d'activité pluri-activité en cas de réduction d'activité d'usage prévu par le présent accord est mis en œuvre dans la mesure à compter du 1er jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension du présent accord au Journal officiel et s'applique aux établissements unilatéraux pris en application du présent accord et transmis à l'autorité administrative, pour homologation, au 30 juin 2022 au plus tard.

Un point de suivi annuel sera fait par les partenaires sociaux dans le cadre de la CPPNI de branche.

La date à partir de laquelle l'employeur définit le périmètre de son activité de ses salariés ne peut pas être antérieure au 1er jour du mois civil au cours duquel la demande de validation ou d'homologation est transmise à l'administration.

Article 3 - Activités et salariés concernés
En vigueur étendu en date du 24 févr. 2021

Tous les salariés de la branche ont vocation à bénéficier du régime d'activité partielle en cas de réduction d'activité double quelle que soit la nature de leur contrat, (CDI, CDD, contrats en alternance) y compris les salariés soumis à une convention antérieure de forfait en jours, et quelle que soit la nature de leurs fonctions.

Le document unilatéral élaboré par l'employeur définit les activités et salariés auxquels s'applique le dispositif d'activité partielle.

Article 4 - Réduction de l'horaire de travail
En vigueur étendu en date du 24 févr. 2021

La réduction de l'horaire de travail au titre de l'activité partielle ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale du travail. Son amplitude peut varier en fonction de la situation de l'activité.

Cette limite peut être dépassée, sur décision de l'autorité administrative, pour des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'établissement ou de l'entreprise. La situation particulière de l'établissement ou de l'entreprise est précisée dans l'accord collectif ou le document unilatéral pris par l'employeur lequel peut être adapté, le cas échéant, à cette fin. Toutefois, la réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 50 % de la durée légale conformément à l'article 4 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020.

Les modalités de réduction de l'horaire de travail jusqu'à 50 % de la durée légale font l'objet d'une information du CSE, s'il existe, ainsi que des salariés concernés. Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la

durée d'application du dispositif, étant précisé que cette notion de durée d'application diffère de celle de période de référence.

Un point entre les parties sera fait tous les 6 mois sur l'application de cette réduction.

Les partenaires sociaux de la branche invitent les entreprises à faire preuve d'équité dans la répartition de cette réduction entre les différents salariés concernés, afin que chaque salarié d'origine du même temps travaillé et du même temps chômé.

Ainsi, dans une même équipe à poste équivalent et compétences égales, l'entreprise s'organisera dans la mesure du possible pour que la charge de travail soit répartie afin d'assurer une rotation du niveau d'activité partielle, de façon à limiter la base de salaire.

Cette équité de rotation entre les salariés dans le cas de mêmes compétences sera examinée lors des réunions du CSE de l'entreprise.

Les entreprises conviennent également à ce que la charge de travail et, le cas échéant, les objectifs des salariés en fonction de leur poste soient adaptés du fait de la mise en œuvre de l'activité réduite.

La réduction du temps travaillé des salariés à temps partiel doit être calculée au prorata de leur temps de travail contractuel.

Article 5 - Engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle
En vigueur étendu en date du 24 févr. 2021

Engagements en matière d'emploi

Les partenaires sociaux reconnaissent que l'enjeu de ce dispositif est la préservation des emplois dans la branche durant le temps de la crise actuelle.

Conformément à l'article 2 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 modifié par le décret n° 2020-1188 du 29 septembre 2020, « l'autorité administrative peut interdire le versement de l'allocation lorsqu'elle constate que les engagements » notamment en matière d'emploi « ne sont pas respectés ». « Le renouveau de l'emploi n'est pas garanti si les perspectives d'activité se dégradent par rapport à celles prévues dans l'accord collectif ».

Les engagements pris par l'entreprise ou l'établissement en matière d'emploi dans le cadre de l'article 1er, IV du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 sont les suivants :

L'entreprise ou l'établissement qui utilisera ce dispositif spécifique s'engage à ne pas effectuer de licenciements pour motif économique tels que prévus à l'article L. 1233-3 du code du travail pendant la durée d'application du dispositif d'APLD défini dans le document unilatéral. Il est précisé que si le chiffre d'affaires de l'entreprise ou de l'établissement diminue de plus de 50 % sur une période de 6 mois par rapport au même mois de l'exercice 2018-2019, précédant la crise sanitaire, l'engagement de l'employeur en matière de maintien dans l'emploi se terminerait.

En cas de surcroît d'activité, l'employeur s'engage à ne pas avoir recours à la sous-traitance ou à l'intérim pendant la période d'activité partielle pour les emplois concernés par le dispositif d'activité partielle sauf pour les périodes pendant lesquelles les salariés concernés ne sont pas en activité partielle.

L'entreprise s'engage aussi à ne pas cumuler, sur une même période et pour un même salarié, le dispositif d'activité réduite avec le dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail. Ce non-cumul n'étant pas exclusif du recours au dispositif d'activité partielle pour d'autres salariés non concernés par le dispositif d'activité réduite.

Engagements en matière de formation professionnelle

Les partenaires sociaux conviennent de l'importance croissante de continuer à former massivement les salariés afin d'accompagner au mieux la reprise de l'activité dans les entreprises. Il s'agit, notamment, de former les salariés aux compétences de demain afin de sécuriser leur parcours professionnel et de permettre aux

etpnrseriees de cunnotier à ivenonr puor répondre, en particulier, aux défis thnleeoouciqgs et environnementaux. Ils satouehint dnoc la mitiilooabsn des mnoeys eaitsxnts au sien des etenseirpps et de la bcrhane pretntmeat la pirse en chgrae intégrale des frmootanis criaeftnetis icrsrnetis au Répertoire ntiaonal des cftitiearoncis prninlofseolsees (RNCP), et namonmtet les 8 criictetfas de qcofatiuiaial pnnlreelsosifoe (CQP) de branche.

À ce titre, les pteareiarns sciuaox ssiibninleset les eersnrpties sur l'opportunité de mrette en puittclae à pfirot les périodes chômées au trtie de l'activité réduite puor mieanitnr et développer les compétences des salariés.

Ainsi, préalablement ou au curos de ctete période d'activité réduite, tuot salarié placé dnas le diipstsoif d'activité réduite puet définir ses bneioss en ftomorain à l'occasion de tuot eneetitrn aevc son resapslsbnoe hiérarchique (entretien professionnel, einettren anuel d'évaluation, eritetnen managérial ?). Asini les enperserits s'engagent à étudier ttoue dedamne d'entretien et de formation.

Sont visées, notamment, des aioncts de fotmaorin ou de vdotiaailn des auiqcs de l'expérience iniscrets dnas le paln de développement des compétences, des aconits de fimrotaon cniifrtaeets meiss en ?uvre dnas le cdrae du disitispof de proimtoon ou de risceroovenn par l'alternance en vue de fmeror des salariés aux métiers en tension, en frote muaiottn ou en risque d'obsolescence des compétences, de pojerts ctuoocrntiss entre le salarié et son employeur, dnas le crdae de la mioblstoian de son coptme pnresoent de fioratomn puor tuot tpye d'action éligible dnas les cnditioos prévues à l'article L. 6323-6 du cdoe du travail, qeulels que soenit lrues modalités de msie en ?uvre (pendant l'activité réduite, en présentiel, à distance, en suaitotn de travail).

À ces fins, les sirnagtaies réaffirment luer dmdnaee à l'État de pvuioor mobiliser, dnas un cadre de giteson simplifié, les rosceures dnoblspes de l'opérateur de compétences (AKTO) et des sbnvoiuets pbuequils dédiées à la foivotamn (FNE-Formation pirs en crhage à 100 % par l'OPCO, FSE, auetrs ?), puor le faeninmnect des coûts de foaimtorn engagés par les entreprises, aifn de farie fcae aux geavrs difficultés économiques celtulncjoneros visées à l'article L. 6332-1-3,3° du cdoe du travail.

La cismooisimn ptiarraie naaniolte de l'emploi et de la fooritman pifoeosnlrsene (CPNEFP) précisera les ciootnndis de mlibiotoasin des fnods en fnitcoon des besoins, naemotmtnt des TPE-PME et trtatemnsa à la scoeitn ptiraarie plenisfsloeonre (SPP) des ccmoreems de gors au sien de l'opérateur de compétences ATKO aifn que siot priorisée la pirse en crhage des fnecnmieatns décrits ci-dessus.

Un dncouemt récapitulatif des ficnnetamens de l'OPCO ATKO srea élaboré et tnarimss aux eerpniestr puor une paritafe itaornifmon et mliotsbiaoin des dispositifs.

La ltsie des bnsoeis en matière de fimooatrn ponslerlisonfe est établie par la CPENFP de bcrhanne et est csbounltale sur le stie iernnett Pro RH. Elle puet fiare l'objet d'évolutions, en lein aevc l'OPCO ou l'observatoire des métiers.

Ces entgeeamns dnoievt répondre à un dbuole objctief :
? se fomrer aux métiers de daeimn ; et
? s'assurer de la capacité des salariés de répondre aux problématiques acleluets en matière d'emploi et luer donnat la faculté de répondre à des bonesis immédiats.

Dès lros qu'un salarié placé en activité ptalliree shioatue réaliser une ou peusrulis ftmornoias au corus de cette période, il puet nmoeamntt msioielbr son ctptome pnesornel de formation. Si les drtois aqquis à ce trtie ne pttneremet pas la prise en cgarhe intégrale du coût de la formation, une dootaitn supplémentaire direcmetent sur le CPF du salarié ou un aedmennbot du pojret visé par le salarié prruoa être envisagée.

L'abondement de l'employeur à ce trtie srea pirs en charge par l'OPCO ATKO conformément aux teetxs en vuugeir et aux décisions arrêtées au sien de la SPP ceecmmros de gros.

Article 6 - Indemnisation des salariés
En vigueur étendu en date du 24 févr. 2021

En aatiipoplcn du présent accord, le salarié placé en activité réduite reçoit une indemnité horaire, versée par l'employeur, dnas les ctioinonds fixées par la loi et par le décret n° 2020-926 du 28 jileult 2020 rlteaif au dsiipositf spécifique d'activité pallertie en cas de réduction d'activité daturle et le décret du 29 srtepmbee 2020.

Cette indemnité est égale à 70 % de la rémunération btrve srnvaet de bsae de culcal puor l'indemnité de congés payés, ramenée à un tuax hirroae sur la bsae de la durée légale du taravil allibppcae dnas l'entreprise ou, si elle est inférieure, la durée clnnlnvnieootee de tiavarl ou la durée stipulée au cnraott de travail.

La rémunération maaxlmie prsie en coptme puor cuclaelr cttee indemnité est plafonnée à 4,5 fios le tuax hroaire du Smic. Hros cas preutalrics (ex. : apprentis payés en puongctreae du Smic), le mntoant pechalnr de cette indemnité croerspond au Simc net.

Article 7 - Transfert de personnel
En vigueur étendu en date du 24 févr. 2021

Afin de ltiimer le rrouces à l'activité paltlreie quoad eells dspnsioet des compétences rqseueis en interne, les etirepsnres s'engagent à examiner, le cas échéant, cqhaue sitoituan pnemaerttt le prêt de main-d'uvre ertne caquhe service, établissement et société du gurpoe aequul elles appartiennent, dnas le reecpst de l'article L. 8241-2 du cdoe du travail, et du ppiicnre de votonaraill des salariés concernés.

Le prêt de main-d'uvre rirreequ au préalable l'accord eiitxlcpoe du salarié concerné. Cet acocrd est acté par son icstrpinion dnas un aenanvt au caotnrt de travail. S'il refuse, le salarié ne puet pas être sanctionné, licencié ou farie l'objet d'une mesure discriminatoire. À l'issue de la msie à disposition, le salarié rurotvee son pstoe de tviaarl ou un ptose équivalent dnas l'entreprise prêteuse snas que l'évolution de sa carrière ou de sa rémunération ne siot affectée par la période de prêt.

L'avenant au catnort de tirvaal diot coemtrpr les éléments svtiunas :
? durée de la msie à doiptiossn ;
? tâches confiées dnas l'entreprise uctiistlarie ;
? hiaorers et leiu d'exécution du trvaail ;
? caractéristiques particulières du pstoe de tairavl ;
? période ptobararioe et sa durée définie par aocrd etrne l'entreprise prêteuse et le salarié ;
? intégration à son psote de tirvaal ou un poste équivalent à périmètre constant.

L'entreprise prêteuse et l'entreprise uriattsllice donveit sginer une cntoiveonn désignant uneeinuqmt un salarié, qui meotnnie les éléments stnivuas :
? durée de la msie à dtospisiion ;
? identité et la qciatoiuilfan du salarié ;
? mdoe de détermination des salaires, des craehgs siceolas et des fiars peoinsfnorels facturés à l'entreprise uiacisitrte par l'entreprise prêteuse.

De ce fait, les salariés concernés et vnieraotlos vronent leurs salrieas maintenus. Les faris supplémentaires éventuels (frais d'hôtel, de reaps et de transport) sernot pirs en chrgae par l'entreprise d'accueil. Les éléments de rémunération rteronset cuex de la sruurctte d'origine, suaf arcocd particulier.

La csisotaen du prêt de main-d'uvre à l'initiative de l'une des ptriaes avant la fin de la période prrobtoaie ne peut, suaf fatue gavre du salarié, coenuttisr un miotf de stoncain ou de licenciement.

Article 8 - Adaptation des dispositions du présent accord de branche au sein des entreprises
En vigueur étendu en date du 24 févr. 2021

Les erspitreens sainuthaot bénéficiere du régime spécifique d'activité plearilte en aiatoiptcpn du présent arcocd élaborent un duecmnt unilatéral aanyt puor ojbte de préciser les cioionntds de msie en ?uvre du présent acocrd à la sotiaitun de l'établissement ou de l'entreprise dnas le rcpsheet des stputlinoias du présent accord.

Le document élaboré par l'employeur est transmis à l'autorité administrative, accompagné de l'avis préalable du comité social et économique lorsqu'il existe, en vue de son homologation dans les conditions prévues par la réglementation.

À défaut d'avis exprimé dans le délai imparti, le comité social et économique sera réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif. La convocation du comité social et économique sera adressée à l'autorité administrative.

Le document unilatéral élaboré par l'employeur devra en outre préciser :

- ? le régime de la situation économique de l'entreprise ou de l'établissement et l'usage prévisibles d'activité qui verra compléter le régime global établi en préambule du présent accord ;
- ? les activités et les catégories de salariés concernés ;
- ? la réduction maximale de l'horaire de travail en-deçà de la durée légale dans les conditions de l'article 4 ;
- ? la date à partir de laquelle et la période durant laquelle le bénéfice de l'activité partielle est sollicité. Le bénéfice du dispositif est accordé, conformément au présent accord, dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de 36 mois consécutifs ;
- ? les conditions de mise en œuvre de l'accord de branche et les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle en faveur des salariés concernés ;
- ? les modalités d'information des représentants représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'activité partielle. Cette information devra avoir lieu au moins tous les 3 mois en application de l'article 9 du présent accord.

La décision d'homologation vaut autorisation d'activité réduite pour une durée de 6 mois. En l'absence de réponse dans ce délai l'administration est réputée avoir homologué le document. L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois, au vu du bilan portant sur le respect des engagements.

L'employeur adresse à l'autorité administrative, avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité partielle spécifique, un bilan portant sur le respect de ses engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle, ainsi que sur les modalités d'information du CSE, s'il existe, sur la mise en œuvre de l'accord.

Ce bilan est accompagné d'un document actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'activité partielle.

La décision d'homologation ou, à défaut, les documents précités et les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur leurs lieux de travail ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine à cette information.

Article 9 - Modalités d'information des institutions représentatives du personnel et des salariés sur la mise en œuvre de l'accord

En vigueur étendu en date du 24 févr. 2021

L'employeur informe individuellement les salariés sur tous les aspects d'activité partielle les concernant par tout moyen.

L'employeur informe individuellement les salariés au moins 72 heures ouvrées préalablement à leur entrée dans le dispositif d'activité partielle et à leur sortie du dispositif par écrit. Ce délai est applicable dans les cas où l'employeur demande le paiement en activité partielle de ses salariés sous rétroactivité par rapport à sa date de demande.

L'employeur informe au moins tous les 3 mois aux organisations syndicales, au comité social et économique (CSE), lorsqu'il existe, les représentants élus :

- ? le nombre de salariés concernés par la mise en œuvre de l'activité partielle ;
 - ? le nombre mensuel d'heures chômées ;
 - ? les activités concernées par la mise en œuvre de l'activité partielle ;
 - ? le nombre de salariés ayant bénéficié d'un aménagement de formation professionnelle.
- Les échanges sont réalisés par voie électronique au secrétariat

de la CPPNI (cgi@cgi-cf.com) :

? le document unilatéral anonymisé mis en œuvre dans l'entreprise et conforme aux dispositions du présent accord de branche ;

? ou l'accord collectif d'entreprise anonymisé relatif à l'activité partielle.

Article 10 - Conditions dans lesquelles les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord, les mandataires sociaux et les actionnaires fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif
En vigueur étendu en date du 24 févr. 2021

Les dirigeants salariés en œuvre le dispositif spécifique d'activité partielle doivent s'engager, dans un esprit de solidarité avec les salariés concernés, accompagner les dirigeants salariés de droit français (ayant le statut de mandataires sociaux au sein d'une seule entreprise) et les actionnaires, à déterminer les éléments de rémunération correspondant à l'application du dispositif.

Article 11 - Maintien de certaines garanties pendant l'activité partielle de longue durée

En vigueur étendu en date du 24 févr. 2021

Les salariés et, le cas échéant, leurs ayants droit, jouissent des garanties prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale contre le risque décès, les risques ponant à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité, les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité, les risques d'incapacité et le risque chômage, ou qui bénéficient d'avantages sous forme d'indemnités ou de primes de départ en retraite ou de fin de carrière, continuent de bénéficier de ces avantages lorsqu'ils sont placés en situation d'activité partielle de longue durée, indépendamment des dispositions relatives à l'acte intervenant les concernant dans les conditions prévues au même article L. 911-1 et des casels du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur ou du règlement auquel il a adhéré.

Il est rappelé que le dispositif d'activité partielle n'a pas d'impact sur le salarié concerné :

- ? l'acquisition des congés payés ;
- ? l'ouverture des droits à la retraite de base ;
- ? l'alimentation du compte CPF.

Article 12 - Durée et entrée en vigueur de l'accord

En vigueur étendu en date du 24 févr. 2021

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Conformément aux dispositions légales les entreprises peuvent déposer leurs documents unilatéraux auprès de l'autorité compétente jusqu'au 30 juin 2022 au plus tard. Le présent accord couvre ces documents les temps de leur application jusqu'au 30 juin 2025. Il entre en vigueur le 1er jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Un point de suivi annuel sera fait par les parties sociales dans le cadre de la CPPNI de branche, plus particulièrement sur le maintien des conditions et le pourcentage de prise en charge de l'APLD.

Article 13 - Conditions de suivi

En vigueur étendu en date du 24 févr. 2021

Les parties signataires conviennent à la CNPPI de la branche la charge de procéder au suivi et au bilan de l'exécution de l'accord sur la base des accords d'entreprise ayant le même objet que le présent accord de branche ainsi que des documents élaborés par l'employeur transmis à la CNPPI conformément à l'article 9 du présent accord.

La CPPNI appréciera l'opportunité d'ajuster des mesures spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés. La CPPNI émanant de ce point au moins une fois par an jusqu'au terme de l'application du présent accord.

Article 14 - Révision

Le présent accord pourra, le cas échéant, être révisé pendant sa période d'application, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7-1 et suivants du code du travail. (1)

Les demandes de révision doivent être présentées par l'employeur (s) ou par l'intermédiaire d'un représentant désigné par l'ensemble des représentants représentatifs ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine. La demande de révision devra être accompagnée de justificatifs sur les thèmes dont il est demandé la révision.

Les représentants se réuniront au plus tard dans les 3 mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

(1) *Alinéa étendu sous réserve que la référence à l'article L. 2261-7-1 du code du travail soit étendue comme faisant référence à l'article L. 2261-7 du même code.*
(Arrêté du 22 février 2021 - art. 1)

Article 15 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 24 févr. 2021

Le présent accord est notifié par lettre recommandée et déposé par la partie la plus diligente dans les délais prévus par le code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministère du travail dans les délais des dispositions légales.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 24 févr. 2021

L'activité partielle en cas de réduction d'activité partielle est un nouveau dispositif créé par la loi d'urgence relative à la Covid du 17 juin 2020 et dont les modalités ont été précisées par un décret du 28 juillet 2020 et du 29 septembre 2020.

Il est destiné à assurer le maintien dans l'emploi des salariés dans les entreprises confrontées à une réduction d'activité partielle qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.

L'année 2020 a été marquée par une crise sanitaire sans précédent liée à l'épidémie de « Covid-19 » qui a entraîné en sa conséquence un fort ralentissement de l'activité socio-économique du pays.

La branche des commerces de gros a été particulièrement touchée, même si des nuances existent, entre les activités concernées aux secteurs de l'hôtellerie, de la restauration, et du tourisme, qui sont les plus atteints, et les autres.

Dans le cadre de la coopération de gros spécialisée en restauration la situation demeure globalement très préoccupante. Malgré une reprise de la rouverture des commerces pendant l'été et un redressement relatif de la situation globale liée à la rentrée scolaire, le mois de septembre est révélateur de tendances appelées à perdurer, voire à s'intensifier :

? un effacement de la restauration d'entreprise et hôtelière. Concernant cette dernière, la situation est critique. Remontée à ? 30 % pendant l'été, elle est à nouveau en décrochage ;

? une situation particulièrement difficile dans les grands villes (l'Ile-de-France affichée : ? 24 % en restauration collective, dont ? 45 % en entreprise et ? 15 % en entreprise ; ? 33 % en restauration commerciale, dont ? 68 % en hôtellerie). La situation est particulièrement impactée (? 10 % en restauration commerciale, ? 9 % en restauration collective) ;

? un impact du télétravail sur l'ensemble de la filière de la restauration hors foyer (RHF).

Le bilan de l'année 2020, hors nouvelles mesures de restrictions sanitaires qui aggraveront encore un peu plus les choses, devrait s'inscrire entre ? 20 et ? 40 % par rapport à 2019 pour les

entreprises les plus impactées.

En termes d'emploi, les dispositifs mis en place par l'État ont été massivement employés (chômage partiel) expliquant une relative stabilité des effectifs. On assiste néanmoins à une forte et rapide dégradation de la situation si l'activité revient à se détériorer.

Dans le cadre de gros de fruits et légumes tournés vers la restauration hors domicile (RHD), l'activité demeure également très impactée.

Sur le plan quantitatif, le chiffre d'affaires, les volumes et la productivité sont en baisse sur le secteur RHD. En cumul, sur la période de janvier au 15 septembre 2020, cette baisse représente ? 23 % en chiffre d'affaires et ? 25 % en volumes.

En termes de perspectives, c'est l'inquiétude qui domine face aux mesures strictes qui nuiraient à la sécurité de la RHD (fermetures partielles, localisées?). L'autre inquiétude particulièrement prégnante est celle de défaillances d'entreprises en cascade sur le secteur RHD. Une première vague de défaillances est possible dans les semaines qui viennent (avec les commerces de saison), une seconde en avril quand les prêts garantis par l'État (PGE) devront commencer à être remboursés.

La situation du commerce de gros hors commerce durable fragile. Les secteurs enregistrés peinent le confinement ont été sévères (74 % de perte de CA pour les opérateurs en fleurs coupées et de 54 % pour les opérateurs plantes en pots et pépinières) pour une activité très saisonnière. Si celle-ci a connu un net rebond, mais inégal (contexte juridique difficile dans le secteur de la fleur coupée, plus dépendant de l'hôtellerie/événementiel), depuis la levée du confinement, celui-ci ne suffira pas à les effacer. 20 % des entreprises du secteur prévoient des pertes supplémentaires à moins de 6 mois et 26 % restent dans l'incertitude.

Dans le cadre de gros de textiles (linges de table, draps, serviettes), on estime les pertes sur 2020 à ? 40 à ? 45 %, et ? 60 % sur les 6 prochains mois. L'hôtellerie et l'événementiel d'affaires sont à l'arrêt. Le développement de l'hôtellerie saisonnière (stations de ski notamment) sera déterminant. La tendance est, de ce côté, à l'attentisme face de décisions sur les cotisations sociales et de la TVA dans les mois à venir. L'essentiel des achats est suspendu.

Le dialogue ci-dessus est une base à partir de laquelle les entreprises doivent établir leur propre dialogue conformément à l'article 8 du présent accord.

Il a été établi en lein avec les représentants des entreprises à l'enquête réalisée aux instances de la Covid menée au sein de la branche.

Dans ce contexte particulièrement grave de crise sanitaire consécutive à la pandémie de la « Covid-19 », les représentants sociaux de la branche ont décidé de prendre lues responsabilités, afin d'engager tous les moyens utiles pour atténuer la crise économique et ses conséquences sociales, et réduire le risque de déstabilisation d'emploi.

Par le présent accord, ils conviennent d'instituer le dialogue d'activité partielle en cas de réduction d'activité partielle afin qu'il puisse être mobilisé, autant que de besoin, dans l'intérêt commun des salariés et des entreprises de la branche.

Dans la mesure où elle correspond le mieux à la réalité du terrain, l'ouverture des négociations au sein de l'entreprise avec les délégués syndicaux lorsqu'ils existent, est obligatoire. À ce titre, le présent accord ne rencontre pas en cause les négociations en cours sur ce thème qui doivent se poursuivre loyalement.

Le présent accord de branche est conclu en application de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020, et permet le recours à l'activité partielle en l'absence d'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe, par la voie d'un document élaboré par l'employeur au niveau de l'entreprise ou de l'établissement. Il a vocation à servir de base à l'ouverture de négociations de la branche, qui peuvent s'en saisir si elles le souhaitent. Il ne présente aucun caractère obligatoire.

Accord du 24 janvier 2023 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

Signataires	
Patrons signataires	CGF,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CFTC CFSV ; FS CFDT,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Le présent accord vise toutes les entreprises (identifiées par leur numéro SIREN) exerçant dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gors n° 3044 (IDCC 0573) intégrant la convention collective du négoce de tuiss (IDCC 1761), la convention collective du négoce de consrifice (IDCC 1624) et la convention collective du négoce de fourteruins daceutrns (IDCC 0635), conformément au nouveau périmètre de muerse de l'audience sdnyalcie défini par le courrier de la detcoirin générale du 12 novembre 2019.

Article 2 - Opérateur de compétences
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Les pirates srianaegits rppnleeat que l'OPCO ATKO (ci-après OPCO) est devenu par arrêté du 29 mars 2019 l'opérateur de compétences des epreseirns de la bharcne des ccoemrms de gors n° 3044 (IDCC 573).

Ses missions sont notamment :

- ? d'apporter un appui technique à la branche afin de construire et déployer sa stratégie de formation à travers :
- ?? l'établissement d'une GEPC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) de branche ainsi que d'une GEPC territoriale ;
- ?? la détermination des niveaux de prise en charge des cursus d'apprentissage ;
- ?? la détermination des critères de financement des dispositifs d'alternance ;
- ?? l'élaboration de cahiers des charges de branche ;
- ? de faciliter les contacts d'apprentissage, de promouvoir les candidats et le dispositif de recrutement ou promouvoir par l'alternance (« Pro-A »), conformément aux niveaux de prise en charge définis par la branche ;
- ? de faciliter les dossiers de formation personnalisés et accompagner les entreprises de moins de 50 salariés ;
- ? d'assurer un suivi de proximité au bénéfice des TPE/PME, afin de les accompagner dans l'analyse et la définition de leurs besoins de développement de compétences et de qualification, notamment au regard des enjeux économiques et techniques de leur secteur d'activité ;
- ? de promouvoir les modalités de formation à distance et en situation de travail notamment concevoir et déployer toute solution d'innovation pédagogique auprès des entreprises, en favorisant l'appropriation de ces nouveaux outils par les salariés. Rapprocher aux niveaux des outils pédagogiques pour lever les freins à l'emploi et à la formation professionnelle en particulier vis-à-vis des salariés les moins qualifiés ou touchés par un handicap ;
- ? d'informer les entreprises sur les enjeux liés au développement durable et les accompagner dans leurs efforts d'adaptation à la transition écologique, notamment par l'analyse et la définition de leurs besoins en compétences, des compétences et des formations associées.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Le présent accord révisé et complète les dispositions de l'accord du 11 mai 2016 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Les partenaires sociaux de la branche estiment nécessaire de

mettre le texte conventionnel en conformité avec les dernières évolutions légales et réglementaires notamment issues :
? de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels ;
? de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

La formation professionnelle vise à permettre à chaque salarié d'actualiser ses connaissances et ses compétences dans son évolution professionnelle, ainsi que de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

Elle est un facteur de sécurisation des parcours professionnels et de promotion sociale des salariés et de développement personnel mais également un facteur d'adaptation des entreprises aux mutations économiques et de renforcement de leur croissance.

En effet, dans des secteurs en forte évolution, les professionnels de la branche des commerces de gors doivent perpétuellement s'adapter afin de maintenir leur compétitivité et innover. Elles doivent favoriser l'adaptation des salariés à leur poste de travail et au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Cette adaptation de leurs salariés permet de répondre aux enjeux législatifs, réglementaires, environnementaux, économiques, numériques, technologiques, organisationnels notamment ils font l'objet(1).

Les partenaires sociaux entendent, par la conclusion de cet accord, promouvoir les différentes actions engagées dans la branche en faveur du développement de la formation professionnelle et des compétences de la branche les objectifs suivants :
? permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle. Chaque salarié doit être en mesure d'élaborer et de mettre en œuvre un projet professionnel qui tienne compte non seulement des besoins en qualification de son entreprise, mais aussi de sa propre ambition de développer ses connaissances, ses compétences et l'exercice de ses activités professionnelles. Il doit pouvoir avoir accès aux outils de formation ;
? favoriser l'acquisition d'une qualification de son entreprise, aux jeunes et à certains salariés en leur permettant de suivre des actions de formation dispensées, notamment dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, du contrat d'apprentissage, de la « Pro-A » et/ ou de la mise en œuvre du contrat professionnel de formation ;
? promouvoir la qualité de la formation et de professionnalisation mise en place dans la branche tant en faveur des jeunes entrants dans la vie professionnelle que des salariés en poste ;
? favoriser le recrutement des diplômés d'emploi ;
? promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation professionnelle.

Les partenaires sociaux du présent accord conviennent des dispositions suivantes :

(1) *Étude sur les métiers : repérage des évolutions sectorielles et analyse de leurs impacts sur les activités des entreprises et des salariés (2017).*

Chapitre 1er Les instances paritaires relatives à la formation professionnelle

Article 3 - Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP)
En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Les partenaires sociaux rappellent les dispositions issues de l'accord du 10 juillet 1997 relatif à la création d'une CPNEFP et les révisent comme suit :

3.1. Composition

Cette commission est composée de la façon suivante :

? un collège salarié cronaepnmt qutrae représentants (2 teuiirltas et 2 suppléants) de chuanee des otgionaisrnas sicydnlaes représentatives au paln nnoaaitl ;
? un collège epulorymes carpnnmeot un nmrobe de représentants (titulaire et suppléant) égal au nrbmoe de représentants désignés par les oaitgnasniros de salariés.

3.2. ? Missions

La cmsiimoosn nltinaaaoe piartriaa de l'emploi et la fmarooitn pslieoflosnenre a puor rôle :

? de ptmtreree l'information réciproque des oaritsgionans sur la sotatiun de l'emploi et son évolution ? nntmeoamt au rgread des évolutions tluougqienhces ? et d'en débattre ; dnas ce cadre, la CNEFPP diot être informée des poerjts de lnmceinceeit clclieotf de puls de 10 pnrneses dnas une esitrrpnee ;
? mtttere en ?uvre une pituolique de gstoein prévisionnelle des emipols et des compétences au neaivu de la bahncre sur llulqeaee les enteesrpirs et les perrateians scaiuox proorunt s'appuyer ;
? de pecrpatiir à l'étude des menoyis de formation, de peetnecifmnernot et de réadaptations professionnels, esnttxias puor les différents neiuvox de qiltiiaocufan ;
? de rheeehrcrcr aevc les pruoiovs pbucils et les onerimgass intéressés, les msruees proreps à aersusr la plneie utilisation, l'adaptation et le développement de ces meonys et de furomelr à cet effet teouts ovteasborins et poirpionotss ueilis ;
? de définir les priorités en matière de faioortmn professionnelle, de veaidlr et délivrer les ccfratiites de qictailfaiuon pinloresfesnlloe ;
? de procéder, éventuellement, aux études nécessaires à une bonne cniacsnaonse économique et saicloee de la branche, de son évolution prévisible et de ses biensos en ce qui crcoenne ntmneomat la famoitoon professionnelle.
La csoommiin est consultée préalablement à la csoolincun d'un crtnoat d'études ptrsoceveips sur l'emploi et la ftmoaiorn professionnelle. Dnas ce cas, elle désigne des représentants au comité de pilotage, et est informée des ciocoslunns de cttee étude et décide des anioctis à meenr ;
? d'être consultée préalablement à la coousclnin d'engagements ou de cononveitns de développement de la foatmriorn ernte l'État, les régions et les pnsifreosos concernées. Elle est en otuore informée de l'exécution de cet enamgegent ;
? de fixer, réviser et/ou ascliueatr les nviueax de psrie en crahge des dpftisoisis d'alternance, tel que le coratnt de professionnalisation.

Dans le cdare de ses différentes missions, la CFENPP puot s'appuyer sur les turavax de l'Observatoire des métiers, intégré au département études et pivrsptceoe de l'OPCO.

3.3. ? Réunions

La cmssoimion dreva se réunir au moins tiros fios par an. Elle se réunira sur cnacioootvn de la présidence ou sur darnede d'un teris au moins des meerbms d'un collège dnas un délai compris entre le 15e et le 30e juor avant la dtaee de la réunion.

Le secrétariat de la cmmission est assuré par le secrétariat de la cnoivtneon ceivoctlle des ceemmorcs de gors (n° 3044).

Les tlitrieaus et les suppléants peneuvt ppciatreir aux réunions de la CPNEFP.

Tout pnoit à l'ordre du juor puot firaae l'objet d'un vote.

Les suppléants n'ont pas de droit de vtoe suaf s'ils rmpenleat un mrmbee titulaire. À cttee occasion, les suppléants bénéficient des mêmes dtoirs et puroovis que les meerbms titulaires.

Les suppléants reçoivent aootuimemeqntt et en même tepms coieps des ctcnivooaos aux réunions et des dtcmuenos qui snot envoyés aux titulaires.

En cas d'absence du titaulire et du suppléant, le mbemre de la CEFNPP puot doennr povuoir à un arute membre de son collège.

Le tepms passé puor l'assistance à ces réunions et les frias de déplacement des représentants teiuriltas (ou à défaut de lures suppléants) du collège salariés snot régis par l'article 8 de la cnvotinoen celotclive des ceecromms de gors (n° 3044).

Les pvoiuors snot nominatifs. Le nombre de pourovis par ponesrne est limité à un.

La présence des 3/5 des mbreems tuieilrtas ou représentés de cuqhae collège est reisque puor la validité des délibérations ou des vetos suos réserve de la parité stttiraauue des collèges.

Il est tneu procès-verbal des séances.

Celui-ci est signé par le président et le vice-président, plus proposé puor aprtaobpion lros de la réunion suivante.

En cas de stoitiuan de bcloage au sien de la CPNEFP, cette dernière purroa farie appel à l'arbitrage de la cmsiosomin paaritire de cctioianoiln et/ ou d'interprétation prévu à l'article 7 de la ceintnvoon ccoevltlie nniaoate des ccoremems de gors (n° 3044).

3.4. ? Fonctionnement

Tous les duex ans, cuqhae collège ciosiht pmrai ses mrbeems un président tuitilare et son suppléant ou un vice-président ttiatiure et son suppléant.

À chaque renouvellement, la répartition des pteoss se fiat atnaitvmleneert :

? un président tutarliie et son suppléant apaatenprnt à l'un des collèges ;
? un vice-président tiatiurle et son suppléant atppearnant à l'autre collège.

Le président trtuilaae et son suppléant et le vice-président ttiartluue et son suppléant snot ciohsis pmrai les merebms turaieltis de la CPNEFP.

Lorsque, puor une réunion, le président tultiarie est absent, il est remplacé par son suppléant.

Lorsque, puor une réunion, le vice-président tlitriuaee est absent, il est remplacé par son suppléant.

Lorsque le président truailte et son suppléant et le vice-président tultiraie et son suppléant snot abtsnes lros d'une même réunion, il est procédé à la désignation d'un président et d'un vice-président de séance au début de la réunion.

Si le président taruliite ou le vice-président ttruilaie snot atbness 3 séances d'affilée, ils srnoet remplacés par lures suppléants puor la durée du maadnt rtesant à courir. Il sre aalros procédé à la désignation d'un nvuoaeu suppléant.

Le président et le vice-président représentent la CPFENP dnas le crade de ses activités.

Le président et le vice-président préparent de manière ptiaarrie l'ordre du juor des séances et aersnsut le sviui de l'exécution des décisions de la CPNEFP.

Ils rdeennt ctpmoe anlmueeennt à la CNPPI des activités de la CPNEFP.

Le secrétariat de la cnoivtoenn colveclite des cceemomms de gors (n° 3044) rédige les procès-verbaux et asruse la csodpcaeorne de la commission.

Article 4 - Section paritaire professionnelle (SPP) *En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023*

Les règles de fneoincnnmtoet et les misnisos de la SPP snot celles définies par l'OPCO.

Chapitre 2 Insertion dans l'emploi et alternance

Article 5 - Contrat de professionnalisation *En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023*

5.1. ? Objet du contrat

Le contrat de peoosflsianiatniosrn a puor oejbt de fasiveorr l'insertion ou la réinsertion psoonsnreflilee des jeunes, des denumredas d'emploi, des bénéficiaires de mimnia soiaucx (revenu de solidarité active, aiatclolon de solidarité spécifique et aclaltioon aux aeltdus handicapés) ansii que des preesnos anayt bénéficié d'un cotnrat uiquue d'insertion.

Il pmreet à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un ttire à finalité plserfloneisnoe irinsct dnas le répertoire ntoainal des ctrnfetiaoiis poifoelsrennlss (RNCP), un CQP délivré par la csimoisomn piairatre nialnaote puor l'emploi et la famoitorn poifesoensnllle (CPNEFP) ou une qulifaocaitn rncnouee dnas la ctofisiaalcsn de la covitoennn collective.

Lorsque le carntot vsie l'obtention d'une qualification, l'employeur détermine aevc le tliatirue du crtoant de professionnalisation, au cruos d'un etriteenn auuqel ppiatcrie le tuuetr et en laioisn aevc l'organisme de formation, les objectifs, le proramngme ansii que les cointidons d'évaluation et de vaitdoailn de la formation.

Les cttoanrs de pseorossfoinliaatnn asneociost des enetmengnesis généraux, psfnseeionlros et tlencoqouighes dispensés dnas des orisgnames plbucis ou privés de footmiarn ou, lorsqu'elle dsspioe d'un servcie de fooaimrtn structuré, par l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en eenristrpe d'une ou pslieurs activités penornosefseils en rtailleon aevc les qftnluaacioiis recherchées.

Les pataeirnes sauoicx iticnnet les enerpesrtis de la bcrnahe à intégrer dnas lreus effectifs, à l'issue de luer formation, les bénéficiaires d'un caonrtt de pisaosonfeiairslnn aaynt aqicus un diplôme, un titre, un CQP ou une qfautuilcoian rncnuoeo dnas la caalciissfton de la cooetvnnin collective.

L'information des itscaenns représentatives du pnnesoerl s'effectue conformément aux ditiinsopos légales.

Enfin, il est rappelé que l'employeur et le salarié peuvent, par le biais d'un caonrtt de ptaolnsianiiherofossn expérimental toremirape prévu par loi, définir aevc l'appui de l'OPCO un puorcrs de foimaortn sur mesure. Les compétences spécifiques à acquérir, définies dnas ce cadre, peunevt cndreprosroe à un ou plseiuurs bclos de compétences des ctrcenoiiaitfs professionnelles.

5.2.?Publics

Le ctnaort de paeoinrfsstolsnioin est ovuret :
? siot aux peresnons âgés de 16 à 25 ans révolus à la dtae de sgarniute du ctaonrt snas qiciitoaafllun pilslofreonsnee et à celes qui veluent compléter luer foamitrn iiltinae ;
? siot aux ddrmuneeas d'emploi âgés de 26 ans et puls ;
? siot aux bénéficiaires du rnveeu de solidarité aticve (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation puor les aeltds handicapés (AAH) ou aux penoensrs aynat bénéficié d'un caonrtt uinque d'insertion (CUI).

5.3.?Nature et durée

Le cnoatrt de profllssaioaoiinetnn cnclou puor une durée minilame copismre etrne 6 à 12 mios est établi par écrit. Il fiat l'objet :
? siot d'un coanrtt à durée indéterminée. Dnas ce cas, l'action de pfooisarnsniatslen se stiuue au début du canrtt ;
? siot d'un canrtt à durée déterminée.

La durée du cnarott (dans le cdare d'un CDD, rneeleulonmevt inclus) ou de l'action de paitalrosfissionneon (dans le carde d'un CDI) puet être allongée jusqu'à :
? 24 mios luorqse la natrue des qitulafiocnas visées l'exige puor obitenr un diplôme ? classé dnas les neaiuvx 3 à 7 de l'éducation natlnoaie ? un ttire à finalité pnloelinsofree ou un ceitfricat de qfaciulailon pliornefonlese ;
? à 36 mios puor les jueuns de 16 à 25 ans complétant luer fioatomrn iltniaie irnitcss dpiues puls d'un an sur la ltise des dreudnames d'emploi ou n'ayant pas validé un socend ccyle de l'enseignement seodrande et qui ne snot pas tariluite de diplôme de l'enseignement tgnoclihuoeoe ou professionnel, puor les dearmuends d'emploi de 26 ans et plus, dès lros qu'ils snot intrscis depuis puls d'un an sur la lliste des dreanmdues d'emploi ainsi qu'aux bénéficiaires de mimnia siauocx et les pneroses anayt bénéficié d'un ctanrot unique d'insertion.

Les aiotcns d'évaluation, de poeinrotlassian du prcaours de formation, d'accompagnement exentre et de formation, dnnt bénéficie le ttirluiaa du crntoat de professionnalisation, dinveot être d'une durée csmirpoe etrne 15 % et 25 % de la durée tloate du ctarnot ou de l'action de professionnalisation. Elle ne puet être inférieure à cnet cnuqtantie heures.

Sous réserve des fctmnieens nécessaires au sien de l'OPCO, la durée de ces actonis puet être portée au-delà de 25 % de la durée du coanrtt ou de l'action de professionnalisation, si les référentiels le nécessitent, puor les pnresnoes stoeirs du système éducatif snas qfifloaiacun psufrnliseeoe ruenncoe ou luorqse la nrtaue des qfnaicoatliis visées l'exige puor otinber un diplôme ? classé dnas les navieux 3 à 7 de l'éducation nanialtoe ? un ttire à finalité psllsoieofrnee ou un ceitfricat de qtiifioalacun professionnelle.

Enfin, il est rappelé que puor cahuqe salarié en ctoanrt de professionnalisation, l'employeur diot désigner un ttuuer chargé de l'accueillir et de le gdieur dnas l'entreprise dnas les cionnoitds définies à l'article 17 du présent accord.

5.4.?Rémunération

Les salariés âgés de monis de vingt-six ans perçoivent pdeannt la durée du coratnt à durée déterminée ou de l'action de poiefrlasotssiniaonn du canrtt à durée indéterminée un silraae mnium calculé en fcnioton de luer âge et de luer neaiuv de formation.

Cette rémunération ne puet être inférieure à :
? 65 % du Simc puor les bénéficiaires âgés de minos de vngit et un ans ;
? et à 80 % du Simc puor les bénéficiaires âgés de vgint et un ans et plus.

Pour les tltiareius d'une qaitificaoln au mnios égale à clele d'un baccalauréat professionnel, ces rémunérations ne pueevnt être inférieures :
? à 90 % du Simc puor les bénéficiaires âgés de mnois de vgnit et un ans ;
? au Simc puor les bénéficiaires âgés de vngit et un ans et plus.

Les tiuetalirs de coantrts de piraiasossoenoitlnfn âgés d'au mnois vingt-six ans perçoivent pdaent la durée du cronat à durée déterminée ou de l'action de poolitafoisanssinern du cronatt à durée indéterminée, une rémunération qui ne puet être inférieure ni à l' Smic, ni à la rémunération mmianle prévue par la cnoonvtien collective.

Article 6 - Contrat d'apprentissage En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Les piraets sngaieitars déclarent que l'apprentissage diot cnitenuor à être un fetcaur d'intégration et un myoen puor fmroer aux métiers des cmeorcems de gros. À cet effet, ils sotheiuant par le présent aocrd povirmoor ce dptiisiosf auprès de l'ensemble des eepertisrns de la branche.

6.1. ? Caractéristique du cranrot d'apprentissage

Le cnortat d'apprentissage est un crnatot de tvaaril écrit à durée déterminée ou à durée indéterminée etrne un salarié et un employeur. Il pmreet à l'apprenti de svriue une fraoimtn en anealntcre en ersrptniee suos la responsabilité d'un maître d'apprentissage et en ctnere de fotmriaon des aneptiprs (CFA) penndat 6 mios à 3 ans. Il est rappelé qu'un salarié déjà en catnrot de tivraal à durée indéterminée puet cororlne un craonrt d'apprentissage aevc son employeur. Dnas ce cas, son cronat est ssepdunu pdaennt la durée du cnortat d'apprentissage.

L'apprenti diot être âgé de 16 ans au minos jusqu'à vingt-neuf ans révolus au début de l'apprentissage. Il est à noter que des dérogations snot prévues à la ltmie d'âge de 29 ans en vertu des ateirlcs L. 6222-2 et D. 6222-1 du cdoo du tiaarvl nmmnatoet s'agissant des arnitepps en sotiutian de handicap.(1)

La qcfuaiitailon visée par la frooimatn diot être sanctionnée par un diplôme ou un tirtre à finalité psnrfinooleslee enregistré au Répertoire noantail des cnetafiitiorcs pnrlsosefelenies (RNCP). Il puet s'agir :
? d'un diplôme de l'enseignement pinoonresesfl ou thlincqoeogue

du sencod degré ou du supérieur ;
 ? d'un ou plisuuers tertis d'ingénieurs ;
 ? d'un ou peuilurss ttiers homologués.

L'employeur diot aruessr dnas l'entreprise la foiramtn pauiqtre de l'apprenti en reotialn avec le référentiel de certification.

6.2. ? Cotniodnis d'emploi et de rémunération

L'apprenti est un salarié de l'entreprise. À ce titre, il est simous à la même réglementation rliaevte au driot du traiavl que les auerts salariés et bénéficie de l'ensemble des dioossitinp qui luer snot aielplpbas si eells ne snot pas icbpnaltomeis avec les eicxneges de sa formation.

En revanche, s'il est âgé de mnois de 18 ans, l'apprenti ne puet pas travailler, suaf dérogations prévues par la loi :
 ? puls de 8 herues par juor ;
 ? puls de 35 heeurs par smiaene ;
 ? de niut ;
 ? le diachmne ;
 ? les jurus fériés.

Âge de l'apprenti	1re année	2e année	3e année
16 à 17 ans	28 % du Smic	40 % du Smic	56 % du Smic
18 à 20 ans	44 % du Smic	52 % du Smic	68 % du Smic
21 à 25 ans	54 % du Simc (*)	62 % du Simc (*)	79 % du Simc (*)
26 ans et plus	100 % du Simc (*)		

(*) ou du muinmm cvnononteeinl s'il est supérieur.

6.3. ? Maître d'apprentissage

L'employeur a l'obligation de désigner un maître d'apprentissage. Celui-ci est dencmreteit rnapeslobse de la faoromtin de l'apprenti et assume la fnoioctn de tuteur.

Il a puor moisin de ceoinrutbr à l'acquisition par l'apprenti des compétences cpsardeonort à la qacotuilaifn recherchée et au ttire ou diplôme préparé, en loaisin avec le centre de fromiaton des anirptpes (CFA). À cet effet, l'employeur diot ptrmretee au maître d'apprentissage de dégager, sur son tepms de travail, les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux rnoelaitis avec le CFA.

Le maître d'apprentissage diot être volontaire, majeur, ofifir totues gaanrites de moralité et présenter des compétences pédagogiques et pooeriefenllssns définies par la loi.

L'employeur veille à ce que le maître d'apprentissage bénéficie d'une formation, dnas la mrseue du plobsise cenitfritae ou qualifiante, lui ptenemrat d'exercer crtemceeonrt sa miisson et de srivue l'évolution du cnnteou des finomtraos dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident. Il est rappelé que les compétences nécessaires peunevt être siveius dnas le carde d'une ciciotrifean spécifique.

À ce titre, il est rappelé que la bcrnhae puet définir annulelement dnas le cdrae de la SPP des critères de psrie en cghare spécifiques puor les fmioaronts des maîtres d'apprentissage.

Le nmbore mixmaal d'apprentis puoanvt être alcliuices simultanément dnas une esprnriete ou un établissement est fixé à 2 par maître d'apprentissage. Cuahqe maître d'apprentissage puet en oture aieluiclr un appntrei dnot la fotmairon est prolongée en cas d'échec à l'examen (redoublement).

Les einterpsres snot invitées à volraseir l'engagement des maîtres d'apprentissage soeln des modalités lmnribeet fixées par celles-ci (à tirtre d'exemples, ces modalités peuairnnot pedrrne la forme d'une psire en compte de la fitoconn tturloae dnas le cdrae des eetnneirts d'évaluation, d'une voaoiarstlin financière du tutorat, d'un siuvi renforcé de la crhage de tavairl du tuuetr de manière à lui dégager du temps puor ses mosnsiis de tutorat, d'une ftamiron crntfatiiee ou qnaitilufae des maîtres d'apprentissage ou de tuteurs, etc.).

6.4. ? Pirse en cgrahe des coûts de ftorioamn des coarttns

De plus, il est rappelé qu'il est itirdnet d'employer l'apprenti à des taurax dargnueex puor sa santé ou sa sécurité.

Il est également rappelé que l'apprenti diot bénéficier d'une vtise d'information et de prévention effectuée dnas les duex mios siuvnat son ehmcabue qui dnone leiu à la délivrance d'une attestation. Si l'apprenti est âgé de minos de 18 ans, la vtise d'information et de prévention diot oetriegobmiant aivor leiu avant son embauche.

Le tmpes de ftamrooin en CFA est coiprms dnas le tmeps de tavail effectif. Puor le tepms restant, l'apprenti siut sa foatrmion ptrquaie en entreprise.

Le toatl du tmpes consacré d'une part, au traaivl au sien de l'entreprise et, d'autre part, à la formation, ne diot pas excéder l'horaire de tvairal aibaplpcle dnas l'entreprise et diot retscpeer les durées de repos jiurlenoras et hebdomadaires.

La rémunération de l'apprenti dépend de son âge et de son ancienneté dnas le contrat. Elle est fixée cmome siut :

d'apprentissage et modalités de luer tsssnimiaron à l'OPCO

La pirse en charge des coûts de fionatton en anripastpgese est assurée par l'OPCO soeln un nevaiu anneul et fratroifaie défini par la CPNFEP de la brncahe et cnrofmoie aux eecengixs de Frnce compétences.

Le craontt d'apprentissage, est tmnariss par l'employeur à l'OPCO dnas les 5 jurus orevalbs qui snuevit le début de l'exécution du coarntt d'apprentissage.

6.5. ? Svuii de l'apprentissage

Un blian anneul est réalisé par l'OPCO auprès de la CPNEFP.

*(1) Le 2e alinéa de l'article 6.1 est étendu suos réserve du reepsct de l'article L. 6222-1 du cdœe du travial qui prévoit une dérogation à l'âge mmuinm d'entrée en apprentissage, qui est d'au moins qzunie ans.
 (Arrêté du 22 steepbrme 2023 - art. 1)*

Article 7 - « Pro-A »

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Les perraanetis sucoaix rlenalpept que suite, à la loi n° 2018-771 du 5 stpmeerbe 2018 puor la liberté de cihoisr son aenvir professionnel, a été instauré le dpissitoif de rcevnrsreooon ou poomrotin par alnteacrne {dit « Pro-A »}, qui rlcompae la période de professionnalisation, et dnot l'objectif est de fceialtir un cahmngent de métier ou de psfosrein ou à fraiveosr la poritoomn saoclie ou professionnelle, par l'acquisition d'une cifectiriotan professionnelle.

Les ceiiroctaiftns et les salariés éligibles à ce dtsoipssiif ont été définis par un aocrod étendu du 21 jvinear 2020, pius par duex antnaves en dtae du 22 smtperebe et du 4 nbroeve 2020.

À ce titre, il est rappelé que les pertnieraas sucoiaux ont vulou cibeln les ctiaiocetrfs de branche.

Les pieaantrrs sicoaux ont étendu le périmètre de fneminecant de la « Pro-A » à la rémunération et aux chrages sieaocls légales et convlleoenneirts des salariés, dnas la lmiite du coût hiroare de la sarliae miuimnm isepostronnieenl de crainsocse par heure, et ce, au-delà des firas pédagogiques et des fairs annexes.

La préparation opérationnelle à l'emploi est un dispositif qui permet de former un demandeur d'emploi dans la perspective d'une embauche et ainsi à des personnes inscrites à Pôle emploi d'acquiescer à travers une formation des compétences professionnelles nécessaires à la satisfaction d'un besoin de recrutement identifié.

Durant la formation, le demandeur d'emploi acquiert le statut de stagiaire de la formation professionnelle et n'est pas considéré, sur cette période, comme salarié de la structure qui souhaite l'embaucher.

Selon les cas, ce besoin de recrutement peut être identifié au niveau d'une branche (POE collective) ou exprimé par une entreprise (POE individuelle).
S'agissant de la POE, les partenaires sociaux rappellent que la branche s'est engagée depuis 2 ans dans l'expérimentation dite POE « teris de confiance ». Cette expérimentation lancée par la DGEFP, pôle emploi ainsi que les OCPO vise à déléguer aux OCPO et en l'occurrence à ATKO l'instruction et la validation de projets de POE portés par les entreprises.

L'objectif de cette expérimentation est de :
? améliorer la connaissance et la motivation de la préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI) par les entreprises ;
? intégrer à la mesure en place de clarification entre l'OPCO et les dispositifs territoriaux de Pôle emploi.

Dans le cadre d'une POEI, Pôle emploi collabore avec l'entreprise une « action POEI ».

Chapitre 3 Développement des compétences

Article 9 - Compte personnel de formation (CPF) En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Depuis le 1er janvier 2015, toute personne bénéficie d'un compte personnel de formation (CPF), dès son entrée sur le marché du travail, jusqu'au moment où elle est amenée à franchir l'ensemble de ses droits à la retraite. Le compte est intégré au compte personnel d'activité (CPA).

Le compte personnel de formation (CPF) est comptabilisé en euros. Il est mobilisé à l'initiative de son titulaire afin de suivre une action de formation.

Les entreprises s'engagent à soutenir l'intérêt qu'elles attachent à ce dispositif. Les entreprises informent par tous les moyens leurs salariés à procéder à l'ouverture de leur compte personnel de formation sur le site <https://www.moncompteformation.gouv.fr>. Ce service dématérialisé permet au salarié de connaître, en temps réel, le montant de ses droits acquis et l'identification des formations éligibles. Le salarié peut notamment créer son dossier de demande de formation, s'inscrire, payer sa formation et avoir accès à des recommandations sur les actions de formation proposées.

L'accès des salariés revient au présent accord au CPF est organisé dans les conditions suivantes :

9.1. ? Attribution des droits et gestion du compte CPF

Depuis le 1er janvier 2019, un salarié acquiert une durée de versement supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année, soit créditer son CPF de 500 ? par année de travail. Ce crédit s'opère dans la limite d'un plafond total de 5 ? 000 ?.

Pour les salariés à temps partiel travaillant moins qu'un mi-temps ou ceux travaillant sur l'année moins de la moitié de la durée à temps plein, les droits sont proratisés en fonction de la durée de travail effectuée. Lorsque le calcul de ses droits aboutit à un montant en euros compris entre des décimales, ce

montant est arrondi à la deuxième décimale, au centime d'euro supérieur.

Les salariés titulaires d'une convention de forfait annuel en jours, ont un nombre de jours de travail de référence pour le calcul de l'alimentation du CPF. Ce nombre est égal au nombre de jours de travail fixé par l'accord collectif interprofessionnel annuel, dans la limite de 218 jours.

Enfin, un crédit majoré est également prévu pour les travailleurs handicapés bénéficiaires de l'obligation d'emploi : une majoration de 300 ? s'ajoute au montant annuel initial du CPF dans la limite d'un plafond de 8 000 ?.

9.2. ? Attribution du CPF

9.2.1. ? Attributions complémentaires du CPF

Lorsque le coût de la formation est supérieur au montant des droits existants sur son compte ou aux plafonds mentionnés aux articles L. 6323-11, L. 6323-11-1, L. 6323-27 et L. 6323-34 du code du travail, le compte peut faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'abondements en droits complémentaires pour assurer le financement de cette formation. Ces abondements peuvent être financés notamment par :

- ? le titulaire lui-même ;
- ? l'employeur, lorsque le titulaire du compte est salarié ;
- ? le Pôle emploi (s'il est délégué) ;
- ? un OCPO ;
- ? l'État ;
- ? les régions ;
- ? l'UNEDIC ;
- ? l'organisme mentionné à l'article L. 4163-14, chargé de la gestion du compte personnel de prévention, à la demande de la personne, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'État ;
- ? les organismes chargés de la gestion de la branche agricole et agricoles professionnels en application de l'article L. 221-1 du code de la sécurité sociale, à la demande de la personne, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'État ;

Cet abondement complémentaire est réalisé, selon les conditions fixées par décret, en déduction de la participation du titulaire du CPF, lorsque cette dernière est exigée par la loi.

Les entreprises sont invitées à abonder le CPF des salariés dans le cadre de la contribution CLÉA.

Dans le cadre d'une convention entre le salarié et l'entreprise ou entre l'entreprise et les représentants du personnel, un abondement supplémentaire spécifique peut intervenir lorsque l'utilisation du CPF répond à la fois aux besoins de compétences exprimés et aux besoins de l'entreprise.

9.3. ? Conditions de formation éligibles

Sont éligibles au CPF, l'entreprise et sous certaines conditions, les actions de formation permettant d'acquiescer par :

- ? un diplôme ou un titre enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- ? un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- ? une certification ou une habilitation internationale au répertoire spécifique de compétences mentionnées à la création de la branche de compétences et de compétences professionnelles ;
- ? une action de formation de blocs de compétences ;
- ? les actions d'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- ? la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd ;
- ? les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises afin de permettre de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser celle-ci ;
- ? les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquiescer les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions. *Suivent les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen prévues par ces actions*(1).

9.4. ? Msie en ?uvre du CPF

La décision d'utiliser les doitr acquis au ttrie du CPF relève de l'initiative du salarié. Il puet être mobilisé :

- ? en aomonute du salarié ;
- ? en co-construction avec l'employeur, avec l'accord du salarié,
- ? en vue d'une torianstn professionnelle.

Dans ce cadre, les pnrtaeries scauox de la bhcanre istiesntnt en putieaiclrr sur :

- ? la nécessaire stsebslioioinain des salariés à l'utilité du CPF et ses ueagss pbsoliess ;
- ? la msie en pclae d'une réflexion propre à l'entreprise qanut à l'opportunité de dsnieer une piiuoqlte irennte de co-mobilisation CPF/ Plan, dnas la mrusee où l'un et l'autre de ces dspliotisfs snot sctuepsblies de firae leveir et d'augmenter la capacité à feanincr les aictons de formation. Dnas cette optique, les enirtperess snot encouragées à définir une piqoultie pnteaermt l'abondement du CPF en lein avec lrues ejenux en teerms de compétences et de qualifications, à l'orientation du salarié vres les aoticons de fmoitroan les puls pteinreents ou econre à la miislitboan du CPF puor tuot ou praites sur le tpems de travail.

Les heures de frtmoioan pvuenet être seviuis pnenadt ou en deohrs du tpeps de travail.

Lorsqu'elles snot siveius en dorehs du tpeps de travail, les fornmaotis financées dnas le cdare du CPF ne snot pas sousmeis à l'accord préalable de l'employeur.

Lorsqu'elles snot suveius en tuot ou partie pnedant le tpems de travail, le salarié diot dmdenear l'accord préalable de l'employeur sur le cnoetnu et sur le cntreaeidr de la formation.(2)

Le salarié fmurloe sa danmede dnas les délais fixés par le cdoe du tiraavl : au muimnim 60 juras avant le début de la fitomraon en cas de durée inférieure à 6 mios et au mmnium 120 juras dnas les auerts cas.

L'employeur diot répondre dnas un délai de 30 juras caenrdiales à ctempor de la réception de la demande, l'absence de réponse dnas ce délai vlaant aoepttaccin de la demande.

Lors de la formation, le salarié bénéficie du régime de sécurité saccoile rlaetf à la prcoetoitn en matière d'accidents de taraivl et de mdiaeas professionnelles, qu'elle snot organisée pndnaet le temps de tavaril ou en deohrs.

(1) Le 10e alinéa de l'article 9.3 est étendu suos réserve du rcsept de l'article D. 6323-7 du cdoe du travail. (Arrêté du 22 srbemptee 2023 - art. 1)

(2) Le 10e alinéa de l'article 9.4 est étendu suos réserve du rpceest de l'article D. 6323-4 du cdoe du travail, tel qu'il résulte du décret n° 2018-1171 du 18 décembre 2018. (Arrêté du 22 strmepbee 2023 - art. 1)

Article 10 - CPF de transition professionnelle
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Le CPF de toiirtnasn pmreet à tuot salarié de mosileibr son CPF aifn d'effectuer une footarmn cirtftiaene destinée à lui peerttrtme de cangehr de métier ou de psoserifon dnas le crdae d'un pjeort de tistrainon professionnelle. Il se suttusibe au congé ididviunel de famoroitn (CIF).

Le salarié diot bénéficier d'une aocitn de ptieoneosimntnt préalable, réalisé à ttrre giratut par l'organisme de fmiootran siulestbpce de réaliser l'action de formation. Celle-ci vsie à iedeiinfr les acuqis peenrfslooins puor adapter, le cas échéant, la durée du parcrous de fmotoiran propose.

Le prjeot de tsirotann psrofonensleile du salarié puet farie l'objet d'un anngmceopcant par l'un des opérateurs du cneisol en évolution poisroenslnfele (cf. atlcire 20). Cet opérateur informe, oretine et adie le salarié à fisoemrlar son projet.

Le salarié bénéficie d'un congé spécifique lorsqu'il siut ctete aitocn de foirtaomn en tuot ou ptirae daurnt son tpeps de travail.

Pour milboesir son CPF en vue d'effectuer un pojret de ttrsinoian professionnelle, le salarié diot jtsifeiur d'une activité salariée d'au mions 24 mios consécutifs ou non dnst 12 mios dnas l'entreprise qluele qu'ait été la natrue des crttaons de tvarail successifs.

La denadme de congé diot être adressée à l'employeur, par écrit, 120 juras au mmois anavt le début de la fmoairotn lorsqu'elle ctormoe une irrtutnoepirn de tvarial d'au mions 6 mios et au mions 60 juras avant le début de la foortaimn si elle est inférieure à 6 mios ou s'il s'agit d'une aitocn de ftiooamrn à tpeps parietl qluele que siot sa durée.

L'employeur irfmone le salarié, par écrit, de sa réponse dnas un délai de 30 juras snaviut la réception de la demande. Il puet refseur une dmdnaee de congé dnas le cadre d'un pojret de triinsoatn pineenfsllorsoe si le salarié ne rstpeece pas les coodtniins d'ancienneté ou de dmdeane d'absence.

Il puet ddneaemr un reropt du congé, dnas la liimte de 9 mois, après cuttosilonan du Comité Scoial et économique, siot lorsqu'il etisme que cttee absnee proriaut aiovr des conséquences préjudiciales à la pouitcdorn et à la mrahce de l'entreprise siot en cas de dépassement du pcougnartee réglementaire d'absences simultanées.

En l'absence de réponse de l'employeur dnas le délai imparti, l'autorisation de congé est acisuqe de pieln droit.

Pour mebliisor son compte, le salarié diot faire vleadir son pejot de trinasiton prlsoslenfnieoe par la cossimmoim paaritrie iestnoesolirnlfprnee régionale (CPIR), baptisée asositaocin « Tiaisnrotn Pro » (ATpro).

L'association « Ttsnaoriin Pro » milboise prminertoaierit les dotris irscntis sur le CPF du salarié et pnerd en cahgre :
? les faris pédagogiques liés à la réalisation de l'action ;
? les faris aenxens (transport, rpeas et hébergement) ;
? la rémunération du salarié, dnas les cooindtnis prévues par décret, et les cattinosois sceioals afférentes.

Le bénéficiaire du congé remet à l'employeur (ou à l'association « ttariinson Pro » dnas les epienestrss de moins de 50 salariés) cuqahe fin mios les jtiicisuafts de son assiduité.

Les règles rtileevas à la rémunération penandt le congé snot fixées par le cdoe du travail.

Son abnsece est assimilée à du temps de tavaril efetfcif puor la détermination de ses dtrois à congé et cuex qui tennniet à son ancienneté dnas l'entreprise.

Article 11 - Certificat de qualification professionnelle (CQP)
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Depuis puls de 10 ans la barhne des comrcmees de gors s'est ferontmet ietivnse dnas la création de CQP.

Les pariarentes scauox des cmcoreems de gors ont souhaité par ce biias aepportr une réponse pqiartue aux problématiques d'emploi et de compétences dnas la branche.

Les 8 CQP des creemcmos de gors attsentet de la maîtrise par un salarié des compétences, adtputeis et cnsnsiaeanoss nécessaires à l'exercice des métiers suivntas :
? 3 CQP dnas le doanmie de la vnete :
?? CQP « Vtnee sur stie » ;
?? CQP « Roleaitn cieomalmcrc à dncstiae » ;
?? CQP « Vtene itinérante ».
? 3 CQP dnas le dimanoe du mnanegaemt ccoreiamml :
?? CQP « Rsnabopsele d'unité cmoliaermce » ;
?? CQP « Mangaer d'équipe sédentaire » ;
?? CQP « Mgeaanr d'équipe itinérante ».
? 2 CQP dnas le daniome du maanegmnet liutsqgoie :
?? CQP « Cehf d'équipe lqstugioe » ;
?? CQP « Manager lgoquiiste ».

Il est précisé que cttee lsite ne présente pas de caractère esxhutaif et proua être amenée à évoluer, en fnctioon des truavax menés dnas la branche.

Les CQP snot ansii un otuil d'insertion, d'intégration, de

prosiosegn et de rnnsnoiaacscee que saouehnitt cietuonnr à développer les prieraetans sociaux.

Il est rappelé que les eiernreptss pvneuet mtrtee en ?uvre les CQP dnas le cdrae du dpoisiistf « Pro-A », dnas les ctdnionois fixées par l'accord du 21 jenvair 2020 et ses avenants

Ils ctionsenutt puor les patnierears sociuax des cmremcoes de gors une priorité. À ce titre, les eenenitsprrs et les salariés de la bnahre snot incitées à y recourir.

Article 12 - Nouvelles modalités de formation *En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023*

12.1.?AFEST (Actions de foiramotn en soiaitutn de travail)

L'article L. 6313-2 du cdoe du trivaal définit l'action de foairmtn en sotiiaitn de tiaavrl (AFEST) cmome « un pucarros pédagogique peeanttrmt d'atteindre un otbcijef professionnel. Il puet être réalisé en tuot ou piatre à distance. Il puet également être réalisé en siautoitn de travail. ».

L'AFEST est dnoc un poarcrus pédagogique qui peemrt d'acquérir de nelleuovs compétences en siauotn concrète. Ce dsoitispif peremt une atveranlite efccfaie dnas le cahmp de la fotaiormn pefllssienoorne aux modalités classiques. Elle pmeret ntmamenot de développer des compétences adaptées à chuaqe epsterinre puor lleelqses les ftoorniams etxreens n'existent pas ou peu. Elle répond également aux atnettes de salariés qui privilégient l'acquisition de coansancnie par l'action.

Une première patire de la fmorotain s'effectue sur le treairn de manière active. Une deuxième partie, détachée de la msie en situation, s'oriente plutôt sur la réflexion. Le bénéficiaire peut, dnas cttee sdonece phase, prdenre du rceul sur sa pratique.

La msie en ?uvre d'une aitcon de fotoairrn réalisée en sitotaun de tivaarl diot cprnoedrme :
? l'analyse de l'activité de tvialar en anmot par le fuaertmr pour, le cas échéant, l'adapter à des fnis pédagogiques ;
? la désignation préalable d'un fueomtrar pnaovut ecexerr une fnoicotn tlauroe ;
? la réalisation d'une psahé de réflexives ;
? l'évaluation des acuqis du bénéficiaire.

Les pashes réflexives snot dettinsics des mseis en stituaion de tvraial et snot destinées à utsileir à des fnis pédagogiques les engienmsntees tirés de la stuaiaotn de travail, qui ptermetnet d'observer et d'analyser les écarts etrne les attendus, les réalisations et les acuqis de cqhuae msie en stitiauon aifn de csnooldier et d'expliciter les apprentissages.

Il est rappelé que l'OPCO développe un olialgtue puor apoacmcegr les erpnstertes vres ctete nelluove modalité de formation.

La bnharce a défini dnas le crade du paln de développement des compétences des etripesrens de mnois de 50 salariés des critères de fcaneeinmmt spécifiques s'agissant des aitncos de foiomtan en suitiaotn de travail.

12.2.?Formations oetrevs à dacitsne (FOAD)

Une aotich de ftrioamon coitunne puet se réaliser en tuot ou ptarie à distance, vrioee en dreohs de la présence des psneeros chargées de l'encadrement pédagogique. Cette possibilité est sosiume à des engeceixs particulières conencanrt le pragmmome de formation, les modalités de msie en ?uvre de la foiamton et les jficsafitutis prmatentet d'établir l'assiduité du stagiaire.

Toutes les aicntos de fimrotaon prllesnifoneose snot réalisées conformément à un paomgmrrre préétabli qui, en fiootn d'objectifs déterminés, précise le neaviu de caanensoicss préalables rqueius puor siuvre la formation, les myeons pédagogiques, tieueqcnhs et d'encadrement mis en ?uvre aisini que les myneos peretmatnt de sruive son exécution et d'en apprécier les résultats.

Dans le cas où la fmoaraoin se déroule en tuot ou priate à distance, le progrmame de frioomatn diot préciser les éléments sutnavis :
? la nrutae des tavraux demandés au sitaaigre et le tmpes

estimé puor les réaliser ;
? les modalités de sivui et d'évaluation spécifiques aux séquences de firoomatn oevtrve ou à dsticane ;
? les menyos d'organisation, d'accompagnement ou d'assistance, pédagogique et technique, mis à doitsipsion du stagiaire.

Les mnoeys d'organisation, d'accompagnement ou d'assistance, pédagogique et tchnique mis à diitssopon du sairatgie snot précisés au sien du pgrmmroae de formation.

Ils doevnt comprendre, ntaommet :
? les compétences et quifainlaticos des prnoeenss chargées d'assister le bénéficiaire de la foimtoarn ;
? les modalités tinquecehs solen llleeeusqs le sriigatae est accompagné ou assisté, les périodes et les leuux mis à sa disoisotipn puor s'entretenir avec les penenosrs chargées de l'assister ou les moyens dnoc il disopse puor canctetor ces pernsnoes ;
? les délais dnas lelseuqs les psneroens en chagre de son suivi snot tneues de l'assister en vue du bon déroulement de l'action, loqrse cette adie n'est pas apportée de manière immédiate.

12.3.?Formations internes

La foraomtn est dtie « inretne » luosqre l'entreprise en aerssur elle-même la cinotecopn et la réalisation.

À ce titre, les erptnrieess pvneuet créer luer prrpoe oimgranse de ftoamirn d'entreprise, ou ecnore euceefftr de la famiotron intrnee dès lros qu'elles despiosnt d'une personne, en tuot ou ptaire en chagre de la formation.

Les osinmeagrs de fmoaraoin deviont être déclarés et certifiés sloen la réglementation en vigueur.

Article 13 - Validation des acquis de l'expérience *En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023*

La viltadaioan des aicqus de l'expérience (VAE) diot permtrete aux salariés de fraie vedilar les auicqs de luer expérience en vue de l'acquisition de tuot ou pitrae d'un diplôme, d'un ttrie à finalité pnleifolrseosne ou d'un cfttrceiait de quaitiolaicfn pseolenolrnsife (CQP), enregistrés dnas le répertoire niantaol des citiaenoicrtfs plsnelfoinseores (RNCP). La VAE puorra également ptetmrere d'acquérir un bolc de compétences d'une certification.

L'accompagnement à la VAE puet être mobilisé à l'initiative du salarié dnas le cdrae d'un congé puor viioaldatn des aciucqs de l'expérience d'une durée de mmaxuim 48 hueres par siseson de vadolatiin ou du cmptoe psennorel de fmaroiton (CPF) et puet également être mis en ?uvre dnas le crdae du paln de développement des compétences ou de la « Pro-A » dnas les codionntis définies par la SPP.

Article 14 - Stages en entreprises *En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023*

Le satge diot feiaitclr le pssgae du monde éducatif à cluei de l'entreprise et perettrme de compléter une fiarmootn théorique par une expérience pitaque en entreprise.

Les steags en erpirtsene snot seenrimttct encadrés par le cdoe de l'éducation nnataolie et dinvoet aovr une finalité pédagogique déterminée dnas le cdrae d'une cnoovientn conucle etrne une entreprise, un juene et l'établissement d'enseignement dnas lqueel il prsiuoot ses études. Ils ne puevnet en effet avoir puor ojbte d'exécuter une tâche régulière caeosprdnont à un poste de taivral panmerent dnas l'entreprise.

En aocitpialn du présent accord, l'entreprise :
? rtrrmee le gidue d'accueil réalisé par la barhnce ;
? vlrleeia au bon auiccel du stiargae nntmoemat par le baiis d'une prsie de canott avec les équipes et srecevis avec lquleses il srea amené à travailler.
À ce titre, l'entreprise diot nmmoer un tuteur chargé de l'accueil et de l'accompagnement du stagiaire. Il est gnaart du recespt des siptluoiatns pédagogiques de la cnoonteivn de stage.
? vellirea à la cohérence du pacorurs d'accueil avec les ofebtjics

du stage. À cet effet, un échange préalable avec le(s) responsable(s) éducatif(s) devra permettre de préparer l'arrivée et l'accueil des stagiaires.

Pour toute durée d'une durée supérieure à 2 mois, consécutifs ou non, au cours de la même année scolaire ou universitaire, le stagiaire perçoit une gratification dont le montant est fixé par la loi.

En deçà de cette durée de 2 mois, l'employeur a la possibilité de verser une gratification.

Les entreprises dotées d'un CSE doivent se consulter au moins une fois par an ou plus régulièrement si nécessaire sur les conditions d'accueil en stage dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi. En vue de cette consultation, l'employeur doit mettre à la disposition du CSE à travers la base de données économiques et sociales, les informations sur le nombre et les conditions d'accueil des stagiaires.

Chapitre 4 Outils de développement de la formation professionnelle

Article 15 - Plan de développement des compétences En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Depuis le 1er janvier 2019, le plan de formation est devenu le « plan de développement des compétences ».

L'employeur a deux obligations en matière de formation professionnelle :
? l'adaptation au poste de travail et le maintien dans l'emploi des salariés ;
? l'obligation de formation générale à la sécurité.

Le plan de développement des compétences lui permet de recenser l'ensemble des besoins de formation qu'il met en place pour ses salariés. Il est assuré sous la responsabilité pleine et entière de l'employeur après consultation des représentants du personnel, s'ils existent.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le comité social et économique (CSE) est consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise, notamment en matière de formation professionnelle et de plan de développement des compétences (notamment s'agissant des catégories de salariés et d'emplois auxquels le plan est consacré en priorité) (art. L. 2312-24 du code du travail).

Selon l'article L. 6313-2 du code du travail, l'action de formation se définit comme un processus pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel. Elle peut être réalisée en tout ou partie à distance. Elle peut également être réalisée en situation de travail.

Le plan de développement des compétences est établi par l'employeur. Il tient compte des besoins en formation (connaissances et compétences) et en qualifications identifiées par exemple lors des entretiens professionnels.

2 types d'actions de formation existent :
? les actions de formation : il s'agit d'actions qui consistent à exercer d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires. Ces actions de formation visent à acquérir des compétences pouvant demeurer être utilisées dans le cadre des fonctions du salarié. Ces actions de formation consistent en des actions de formation qui ont pour objet de permettre au salarié d'acquiescer à la réalisation de son poste de travail ;
? les actions de formation, dites non professionnelles : ces actions consistent à acquérir des compétences que le salarié n'a pas à exercer s'il reste à son poste, mais qui lui permettent d'obtenir une évolution professionnelle au sein ou en dehors de l'entreprise. Sous réserve des dispositions de l'article 7 de l'accord du 21 janvier 2020 relatif à la mise en œuvre du dispositif « Pro-A », les actions de formation non professionnelles peuvent se dérouler, en tout ou partie, hors du temps de travail dans la limite de 30 heures par an ou, pour les salariés dont la

durée de travail est fixée par un conventionnement de forfait en jours ou en heures sur l'année, dans la limite de 2 % du forfait. Les partenaires sociaux décident que les actions de formation non professionnelles effectuées hors du temps de travail avec l'accord écrit du salarié et à la demande de l'employeur dans le cadre du plan sont considérées comme du temps de travail effectif et donc rémunérées comme tel.

Article 16 - Entretien professionnel En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Introduit en 2014, l'entretien professionnel a pour objet de favoriser l'évolution professionnelle des salariés ainsi que leur employabilité tout au long de leur carrière. Cet entretien est donc l'occasion de faire un point sur les parcours professionnels du salarié, d'identifier ses besoins en formation sur son poste actuel et d'inscrire les évolutions professionnelles en termes de qualifications et d'emploi et les moyens de formation associés.

Cet entretien comprend également des informations relatives :
? à la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
? à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation (CPF), aux avantages de ce compte que l'employeur est susceptible de financer ;
? et au contrat en évolution professionnelle (CEP).

Le salarié est informé de la date de l'entretien dans un délai raisonnable afin de lui permettre de le préparer au mieux.

Le salarié est informé, à l'occasion de son embauche, qu'il bénéficie en application des dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail et du présent accord de trois entretiens professionnels avec son employeur dont un portant sur « l'état des lieux » à réaliser à l'issue de la période légale (actuellement de 6 ans).

Cet entretien professionnel est donc distinct de l'entretien annuel d'évaluation.

L'employeur doit :
? pour les salariés en situation de handicap ;
? pour les salariés menacés par les évolutions économiques et technologiques ;
? envisager selon les modalités fixées par l'entreprise un entretien professionnel tous les ans s'ils en font la demande écrite.

Cet entretien professionnel, qui donne 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 phore admat », d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du présent code, d'un arrêt longue maladie ou à l'issue d'un mandat syndical. Cet entretien peut avoir lieu, à l'initiative du salarié, à une date antérieure à la reprise de poste.

À l'issue d'un mandat syndical, il est rappelé que l'entretien professionnel est proposé par l'employeur :
? à tout salarié doté d'un mandat syndical lorsque son mandat prend fin ;
? aux représentants du personnel élus dont le nombre d'heures de délégation sur l'année représente au moins 30 % de la durée de travail fixée dans le contrat de travail ou, à défaut, de la durée habituelle dans l'établissement.
L'entretien de fin de mandat visé ne se limite pas à évoquer les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, mais également à reconnaître les compétences acquises au cours du mandat et à préciser les modalités de validation de l'expérience acquise.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel donne lieu à un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels 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 porisogesn saallrie ou professionnelle.

Dans les ernesitrep d'au monis 50 salariés, s'il apparaît, lros de l'entretien psrnofieoesnl d'état des lieux, que le salarié n'a pas bénéficié des ereinetnts prévus et d'au minos une frtaoimon arute que celes mentionnées à l'article L. 6321-2 du cdoe du travail, un adomenbet de son CPF de 3 000 ? est prévu.

Il est rappelé que dnas le cdrae de la csoouttliann sur la puiotile slaicoe de l'entreprise, le CSE diot rcevioer des inroatmifons sur la msie en ?uvre des enetritnes poeerolnfnsiss et de l'état des luieux récapitulatifs.

Il est rappelé que l'OPCO met à la dotsposiinn des enrppseteis et des salariés un ceiratn nombre d'outils.

Article 17 - Tutorat

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Sans préjudice des dnooiispstis spécifiques au maître d'apprentissage prévues par l'article 8, les dosintipsios du présent atrclie vneist les salariés qui agnncamepocet les ttleiaruis d'un cntroat de piotlnisaoneoirsfasn ansii que les taluiteris d'une « Pro-A ».

Les piatres sgriantais considèrent que le développement du toaturt est de nrtuae à accroître la qualité et l'efficacité des atocnis de fimatroon professionnelle. Eells rpeenllapt l'objet de la fincoton tolature et le fiat que le teuutr diot aiovtr bénéficié, au préalable, d'une frotimaon spécifique et d'un aménagement de sa cgarhe de travail. Les peraits sanitgeairs cenhagrt les mmebers de la CPFNEP d'élaborer un référentiel de fmrootain au tutorat.

Le teuteur a puor mssiion :

- ? d'accueillir, d'aider, d'informer et de giuedr pnndaet la durée de l'action ;
- ? de vleleir au rpcseet de son eompli du tmeps ;
- ? de cbenuoritr à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes pnloieisolfnsers par le salarié concerné, à trrevas d'actions de ftiamoorn en saiuioitn plnlsoiefnrsne ;
- ? de veleilr au rspecet de l'emploi du tmeps du bénéficiaire ;
- ? de pirtcaepir à l'évaluation du svuui de la firmaootn ;
- ? d'assurer la loiisan aevc l'organisme ou le screvie de fortaomin chargé de mtrete en ?uvre les aitocons ou les périodes de professionnalisation.

L'employeur lui permet de diopsesr des menoy et du temps nécessaire puor ereexcr ses fntoniocs et se fomrer snas qu'il siot porté préjudice à la rémunération du tuteur, ni à son évolution professionnelle, nmmeonatt puor les salariés payés à la commission.

L'employeur puet cohisir un teuteur pmrai les salariés qualifiés de l'entreprise de préférence snieor au reagrd de sa cSSIONNANCE de l'entreprise et de ses qualités pédagogiques. La peonsrne ciosihe puor être tetuor diot être voanilrote et jeutifisr d'une expérience plioefennrosle de duex ans miunimm dnas une qcltiaufaoin en rpparot aevc l'objectif de pisoosnatfoleiiarsnn visé.

L'employeur puet aussi aserusr lui-même le ttraout s'il reimplt les cnoindtos de qactloiiuifan et d'expérience visées ci-dessus.

Dans le cdrae du caotrnt de professionnalisation, le ttueur ne puet svuire puls de 2 pnerosnes en ftoiaormn dnas le même temps.

Article 18 - Passeport d'orientation, de formation et de compétences

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Le psospret d'orientation, de foirmotan et de compétences est un demunocet psenenol que cuhgae salarié puet établir, s'il le souhaite, en y inqnuidat les diplômes, titres, ccrefiontaiits obtenues, les atcions de ftiamoorn suivies, ses eliomps et expériences professionnelles, anisi que les décisions en matière de fmitaormn priess lros d'entretiens prsfiolsnnoees ou de bnilas de compétences.

Le psopresat sret ainsi de suroppt au salarié puor ptileor son prracous professionnel. Les esenreritps iectinnt par tuos monyes lrues salariés à procéder à l'établissement de luer popearsrt formation.

Ce doucnmet rtese la propriété du salarié. L'employeur ne peut, en acunun cas, dadmener la présentation de ce document.

Article 19 - Bilan de compétences

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Les aintcos de balin de compétences mentionnées au 2° de l'article L. 6313-1 ont puor ojebt de prerttme aux salariés d'analyser luers compétences pesoelelnsifonrs et poelrslnnees ansii que lures adettipus et luers movioatitns aifn de définir un peojrt pnsrofsoein et, le cas échéant, un projet de ftaromion ; elles snot réalisées dnas un oiasgrnme agréé, nécessairement eetrxne à l'entreprise.

Le bialn de compétence puet être réalisé dnas le crade du CPF ou du paln de développement des compétences, paenndt ou en droehs du tmeps de travail.

Ce bialn ne puet être réalisé qu'à l'initiative du salarié ou aevc son consentement.

Lorsque le bialn de compétences est réalisé au titre du paln de développement des compétences, il dnone leiu à la rédaction d'une cneoiovntn écrite enrte l'employeur, le salarié et l'organisme praetrase du bialn de compétences.

La cnnteoivon rlelpape aux sienraigats lrues prcaienlips obgiaotinls rcvseeipets (durée, période de réalisation, riseme des résultats, prix...).

Le salarié dopssie d'un délai de 10 juros puor friae connaître son atcpaeotcin en rednant la contienvon signée. L'absence de réponse du salarié à la fin de ce délai vuat rfues de clrcuone la convention.

Le rfeus d'un salarié de cionenstr au balin ne cntiosue ni une faute, ni un motif de licenciemnt, ni un frein à une éventuelle évolution professionnelle.

La durée du balin de compétences ne puet excéder 24 heerus par bilan.

Article 20 - Conseil en évolution professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Le cesonil en évolution peloefosnrnlie (CEP) est un disotisipf d'accompagnement gaturit et personnalisé proposé à ttuoe prnnseoe snhaoitaut fiare le ponit sur sa staotiuiin professionnelle.

Ce cnoiesl diot peerttme à cahuqe ponnsere de mueix iefidtnier ses adtueitps ou compétences pllfooineesenrss et de l'aider dnas son oanotiriten professionnelle.

Il est délivré par Pôle emploi, Cap emploi, l'association puor l'emploi des ceards (APEC), les mnisisis loacles ainsi que, puor les aifcs occupés, par les opérateurs régionaux sélectionnés par Facrne compétences sur aepl d'offres, puor une durée de 4 ans.

Le CEP peremt au bénéficiaire de dseipsor d'un acueicl individualisé et adapté à son besoin, et, s'il en maftnese la demande, d'un acepnaomngmctet personnalisé.

À ce titre, le bénéficiaire dsiospe d'un peremir nvieau de ceionsl lui ptertmenat d'exprimer sa demande, de deospir d'une ioaromfniit individualisée et d'identifier les démarches eaieblgasnevs puor la msie en ?uvre de son projet.

S'il le souhaite, il bénéficie d'un aeompmcgeannt personnalisé lui paetnmetr d'être accompagné dnas la concrétisation de son poejrt d'évolution professionnelle, en ideiftinat aevc le cnieelslor un paln d'action rcsanenet les différentes étapes à mener puor sa réalisation. Il s'agit d'identifier les dsioiistfps et pteaitnsros à mobiliser, de définir les démarches pleeorlnses à engager, et d'envisager les cndinotos de faiencnmet du projet.

Chapitre 5 Dispositions diverses

Article 21 - Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Les parties s'engagent à prévoir des dispositions spécifiques telles que prévues à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 22 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Accord du 23 octobre 2023 relatif au régime de prévoyance collective pour les salariés non-cadres

Signataires	
Patrons signataires	CGF,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FGTA FO ; CFTC CFSV ; FNAA CFE-CGC ; FS CDFT ; CGT CSD ; FEC-FO,

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Le présent accord vise l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros n° 3044 (IDCC 0573), comprenant, sous réserve de l'application des dispositions conventionnelles qui leur demeurent applicables, la convention collective du négoce de confiserie (IDCC 1624), la convention collective du négoce de tissus, tipas et ligne de maison (IDCC 1761), ainsi que la convention collective du négoce de fournisseurs dentaires (IDCC 0635).

Le présent accord intègre l'ensemble des branches fusionnées avec appliquées des règles de négociation et de représentativité tantes optées du nouveau périmètre tel que défini par le décret de la direction générale du travail du 12 novembre 2019.

Article 2 - Salariés bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Le régime institué par le présent accord bénéficie à titre obligatoire, sous condition d'ancienneté, aux salariés non-cadres des entreprises entrant dans le champ d'application défini à l'article 1er ci-dessus.

Est considérée comme salariée toute personne titulaire d'un contrat de travail conclu au sein de l'entreprise, quelle qu'en soit la nature.

Bénéficiaire du présent régime les salariés « non-cadres » définis comme les salariés qui ne relèvent pas des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Par ailleurs, en application du 2e alinéa du 1° de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale et sous réserve de l'agrément du présent accord par la commission paritaire de l'APEC, les salariés, dont l'emploi est classé au moins au « niveau V » de l'accord du 5 mai 1992 sur la classification, peuvent être intégrés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties de prévoyance. Cette faculté d'intégration concerne les salariés antérieurement prévue par les dispositions de l'article 36 de l'annexe I à la convention collective nationale de branche et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947. Dans ce cas, ces salariés ne bénéficieront pas du présent régime.

En cas d'évolution des dispositions visées dans le présent accord, les parties s'engagent à poursuivre des négociations sur lesdites dispositions. Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Les dispositions de l'article 6.2 s'appliquent pour toutes les entreprises entrant dans le champ de la convention collective nationale des commerces de gros, le premier jour du mois suivant l'extension du présent accord.

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

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue de dépôt, puis l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

Cette faculté s'applique pour l'entreprise, la partie employeur d'un acte de mise en place précisant ce choix.

Article 3 - Garanties minimales obligatoires

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

3.1. Niveau minimum de garanties conventionnelles

Le présent accord prend effet pour les entreprises entrant dans son champ d'application, la date d'application d'un accord collectif obligatoire de prévoyance auprès de l'organisme assureur de leur choix.

Ce contrat doit garantir la couverture des risques liés à l'incapacité de travail, à l'invalidité, au décès, aux frais d'obsèques et prévoir une prise en charge, conformément aux dispositions prévues par le décret :

Tableau récapitulatif des garanties minimales conventionnelles

Garanties	Montant des prestations
Capital décès totales cseaus ou invalidité asl boue et définitive (IAD)	
En cas de décès du salarié : quelle que soit la situation de famille du salarié	Versement d'un capital de 60 % du salaire brut de référence[*]
En cas d'invalidité absolue et définitive (invalidité 3e catégorie reconnue par la sécurité sociale, avant la prise d'effet de sa retraite sécurité sociale)	Versement anticipé du capital décès
En cas de décès simultané ou postérieur du conjoint, concubin, partenaire pacsé	Doublement du capital décès toutes causes
Allocation frais d'obsèques	
Versement d'une allocation obsèques, en cas de décès de l'assuré ou d'un enfant à charge de plus de 12 ans, à la personne ayant réglé les frais d'obsèques sur justificatif de facture acquittée. Le montant est limité aux frais réels.	Frais engagés dans la limite de 100 % du PMSS[1]
Rente éducation : En cas de décès du salarié	
Jusqu'au 12e anniversaire, avec une rente minimale de 1 200 euros par an	5 % du salaire brut de référence (*)
Du 12e au 18e anniversaire, avec une rente minimale de 1 440 euros par an	6,5 % du salaire brut de référence (*)
Du 18e au 26e anniversaire, avec une rente minimale de 1 680 euros par an	7,5 % du salaire brut de référence (*)
Enfant(s) orphelin(s) des deux parents	Rente doublée

Pour le(s) enfant(s) à charge « iandvliés », c'est-à-dire : ? en invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ; ? ou tnat qu'il(s) bénéficie(nt) de l'allocation d'adulte handicapé ; ? ou tnat qu'il(s) est/sont titulaire(s) de la carte mobilité iliouncsn (CMI) monétin « invalidité ». Cet état d'invalidité diot être rconenu aanvt le tme de vesrenmet de la rtee éducation.	Rente viagère
Incapacité trpmoarie de travail	
En cas d'arrêt de travail, vmeneerst à l'employeur d'indemnités journalières (sous déduction des ponetairts de la sécurité sociale) : ? puor un salarié aaynt minos d'un an d'ancienneté, fihacsre fixe et ctnionue de 60 jours ; ? puor un salarié anyat un an d'ancienneté et plus, en relais des ontilogabis cotnneeliveonns de maiteinn de salaire.	60 % du slriaae burt de référence (*)
Invalidité ou incapacité pmrntenee pirseoslefnloe situe à un aiedcnc de taavril ou une mailade prsennoeisloffe (IPP)	
Versement d'une rntee (sous déduction des prnioatsets de la sécurité sociale)	
Invalidité 1re catégorie de la sécurité sociale	39 % du saialre burt de référence[*]
Invalidité 2e ou 3e catégorie de la sécurité silcaoe ou d'incapacité peeanmtrre plfsnnileesrooe d'un tuax égal ou supérieur à 66 %	65 % du sarlaie burt de référence (*)
Incapacité pmraetnne pflnelosenisore puor un tuax cmroips enrte 33 % et 65 %	R × 3 n?2 (« R » étant la rnete d'invalidité versée en cas d'invalidité de 2e catégorie et « n » le tuax d'incapacité déterminé par la sécurité sociale)
(*) Le saiarle de référence est égal à la smome des rémunérations btures sesouims à catosnitios de sécurité sociale, hros ataevngas en nature, au cuors des 12 dnreeirs mios civils précédant cluei au corus duquel est ivtrenueu l'événement entraînant la msie en ?uvre des garanties. Le slaaire de référence est pirs en cmtpoé sur la thnarce 1 (salaire n'excédant pas le ponflad anuel de la sécurité sociale) et la tchrnae 2 limité à 4 fios le ponlafd anuel de la sécurité sociale. [1] PSMS : Polanfd mensuel de la sécurité sociale.	

Pour le cclaul et/ou le bénéfice des gaeatnris définies ci-dessus, il fuat ednrete par :

- ? le cooninj : le cnijsnot de l'assuré marié, non séparé de cpros (séparation jdiruiace ou ailmbé dès lros qu'elle est tasnrctrie à l'état civil), ni divorcé par un jmeegunt définitif ;
- ? le pnarireate lié par un Pcas : la personne, qeul que siot son sexe, ayant ccnlou aevc le salarié un pacte civil de solidarité dnas les cditions fixées par les acelrits 515-1 à 515-7 du cdoe civil, suos réserve qu'il ne siot pas rmpou de fiat à la dtae du srnstie ;
- ? le cnbicuon : la personne, qeul que siot son sexe, vinvat au même dlimocie que le salarié, de façon niotroe et ptmreaene deups au mions 2 ans à la dtae de l'événement ovurnat doit à prestations, suos réserve que les conubcnis ne soient, ni l'un ni l'autre, mariés ou liés par un Pcas ; anuce durée n'est exigée si un enfant, roencnu par le salarié, est né de ctete uionn ;
- ? les entanfs à cahgre : les efannts de l'assuré, dnot la filiation, y crpomis adoptive, est légalement établie, rlsenapimst les conoditns sieavtus :
?? jusqu'à luer 18e anniversaire, snas cinootidn ;
?? jusqu'à luer 26e aianvserire et suos conotiids siot :

??? de psiourruve des études dnas un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dnas le carde d'un ctroant de ptefosisorniaisloann ou ecrnoe dnas le cdare d'une ispicontirn au CEND (Centre ntoanail d'enseignement à distance) ;
??? d'être en apstngsripeae ;
??? de puivurrose une fiootramn pfrnisoeoslenle en alternance, dnas le cdare d'un cnrotat d'aide à l'insertion pennillfoerse des jneoes associant, d'une part, des etnngeneiesms généraux pfonosreislens ou teicngolheqous dispensés panendit le tmes de travail, dnas des oesngimras pbliucs ou privés de formation, et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en eestripnre d'une ou de piulruess activités plliorseesofnens en relotian aevc les emneentsgnies reçus ;
??? d'être préalablement à l'exercice d'un pemerir eolpmi itcnisrs auprès de Pôle elpmoi cmoe dueadmns d'emploi ou saaiiergts de la fotroiman pnrlroioeesnsfe ;
??? d'être employés dnas un EAST (établissement et sivree d'aide par le travail) ou dnas un aietler protégé en tnat que tielarvtraus handicapés.

La rnete éducation est versée snas liimoattin de durée au bénéficiaire lursqoe l'enfant à cgrahe au mmonet du décès du salarié :
? est rconoeu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité silcaoe justifiée par un avis médical ;
? ou tnat qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé ;
? ou tnat qu'il est tirulitae de la crtae mobilité iuciolnsn (CMI) meontin « invalidité ».

Cet état d'invalidité diot être reconnu anvat le treme de vemeresnt de la rnete éducation.

3.2. Définition de l'assiette des cotisations et des prestations

Le saaire de référence à pdrerne en ctmope puor le cluac des paotienrstis est constitué par la rémunération bture smsuoie à caointioss de sécurité sociale, hros aavagetns en nature, conformément à l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale, au cuors des 12 drireens mios civils précédant l'événement entraînant la msie en ?uvre des garanties.

En cas d'activité incomplète au cruos de la période de référence (maladie, eumbcahe en corus d'année, etc.) et suos réserve des diossipniots particulières visées à l'article 3.3.2 ci-dessous, le saiare est reconstitué pro rtaa tmopreis puor le cuacil des prestations. Les csitoonitas snot également appelées sur les rémunérations bteurs du salarié suiesmos à cioisntaots de sécurité sociale, hros aavngte en nature.

Pour les ctoiansiots cmome les prestations, le sraaile est pirs en cmpote sur la bsae des techrnas 1 et 2 seavunits :
? tnrhcae 1 : piatre du sailrae limité au pnflaad anenul de sécurité saolcie ;
? tarhcae 2 : dnas la liitme de 4 PSAS : piatre du slriaae cpormis etrne 1 et 4 fios le pnlafod aennul de la sécurité sociale.

3.3. Le maitenn des dtiros à garantie

3.3.1. La portabilité des garanties

Conformément aux dsniooitpsis de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, les salariés cuoetvrs par le présent régime bénéficient, snas cptitaeronne de cotisation, du meinaitn traoemprie de la cvuotrreue cicloevte du régime complémentaire de prévoyance mis en ?uvre au myoen du cortnat d'assurance suisrot par l'entreprise, communément appelé « Portabilité », en cas de cistosaeen du crntoat de tarival orvunat droit à psire en chagre par le régime d'assurance chômage.

Le maitnein des gaeatnris de prévoyance au bénéfice de l'ancien salarié crnrpoeosd à cllees en vuuegir dnas l'entreprise ; le mécanisme de portabilité étant financé par mutualisation. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant ardinore au nbrome supérieur, snas piovoor excéder dzoue mois.

L'employeur siagrlnae le metinain de ces grteanias dnas le ceriaitftct de traival et dreva infoemr l'organisme auerssur de la coassiten du cotanrt de trvaail du salarié.

3.3.2. Les salariés dnot le cotnat de tivaarl est suspendu

A. ? Salariés dnot la sosnspuien du carntot de taiavril est

indemnisée

Le bénéfice des garanties est maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu, pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

? siot d'un maintien total ou partiel de leur rémunération ;
? siot d'indemnités journalières complémentaires versées au titre de la garantie Incapacité de travail telle que définie dans le présent accord ;
? siot d'un revenu de remplacement versé par l'employeur. Ce cas concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou activité partielle de longue durée, dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que toute période de congé rémunérée par l'employeur (reclassement, mobilité?).

Les conditions de l'employeur et des salariés susvisées sont maintenues selon les modalités prévues par le contrat d'assurance collectif souscrit par l'employeur, pendant la totalité des périodes de suspension du contrat de travail indemnisées.

L'assiette des cotisations et des prestations des salariés visée au titre de ce paragraphe, est égale au salaire de référence tel que défini à l'article 3.2.

Toutefois et dans le cas où le salarié perçoit un revenu de remplacement, le salaire de référence est constitué du dit revenu de remplacement (indemnité légale), le cas échéant complété d'une indemnité complémentaire ou coexistante versée par l'employeur.

B.?Salariés dont la suspension du contrat de travail est non indemnisée

Le bénéfice des garanties mises en place par le présent accord est suspendu pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu et ne donne lieu à aucune indemnisation.

Sont notamment concernés par cette suspension de garanties les salariés se trouvant dans l'un des cas suivants :
? congé sabbatique ; congé parental d'éducation ; congé pour création d'entreprise ; congé sans solde tel que convenu après accord entre l'employeur et le salarié.

Pendant la période de suspension du contrat de travail non indemnisée et sans préjudice de l'application de l'article 3.4 ci-dessous, le salarié qui le souhaite peut opter pour le maintien de la somme garantie décès. Il devra alors s'acquitter intégralement de la cotisation afférente.

3.4.?Maintien des garanties prévoyance conformément aux articles 7 et 7-1 de la loi Évin n° 89-1009 du 31 décembre 1989

Lorsque les salariés sont concernés par l'un des cas suivants : la maternité, le décès ou les risques d'incapacité ou d'invalidité, la résiliation ou le non-renouvellement du contrat ou de la convention, susmentionnés dans le présent accord, est sans effet sur le versement des prestations immédiates ou différées, assises ou non soumises à son exécution.

Le versement des prestations de toute nature se poursuit à un niveau au moins égal à celui de la dernière prestation due ou payée avant la résiliation ou le non-renouvellement, sans préjudice des révisions prévues dans le contrat ou la convention.

Lorsque les salariés sont concernés par l'un des cas suivants : la maternité, le décès, l'incapacité de travail et l'invalidité, les prestations doivent inclure une clause de maintien de la somme garantie décès en cas d'incapacité de travail ou d'invalidité.

3.5.?Revalorisation des prestations

Les prestations sont revalorisées annuellement dans les conditions prévues par le contrat conclu entre l'organisme assureur et l'entreprise.

En cas de résiliation du contrat d'assurance, la résiliation du contrat d'assurance n'interrompt pas les prestations en cours de service qui sont maintenues au niveau atteint, conformément à l'article 7 de la loi Évin et à l'article 3.4 ci-dessus.

En cas de changement d'assureur, en application de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, il incombe à l'entreprise de s'assurer que le nouvel organisme assureur :

? prendra en charge la rétroactivité des prestations en cours de service au titre de l'incapacité temporaire de travail ou d'invalidité ;
? incapacité temporaire de travail ainsi que celle des retards d'éducation ;
? revalorisera les bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès.

En l'absence d'un nouvel assureur la rétroactivité des prestations en cours de service et de la base de calcul des prestations mineures en cas de décès, doivent être effectuées dans les conditions et modalités prévues au contrat.

Article 4 - Cotisation minimale conventionnelle
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Les employeurs s'engagent à acquitter, une cotisation minimale, à charge exclusive, pour le financement des prestations prévues par le présent accord.

Le taux minimal de la cotisation patronale est fixé à : 0,372 % du salaire brut tranche 1 et tranche 2 limité à 4 PASS.

La part prise en charge par l'employeur doit correspondre à 60 % de la cotisation savant à financer les garanties de prévoyance mises en place dans le cadre du présent accord.

Article 5 - Mise en œuvre du régime de prévoyance
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Sans préjudice de l'obligation de prise en charge de l'évolution des états pathologiques antérieurs, telle que visée à l'article 2 de la loi Évin n° 89-1009 du 31 décembre 1989, ne sont pris en compte, au titre des garanties prévues par le présent accord, que les événements survenus postérieurement à la date d'entrée en vigueur de celui-ci.

Néanmoins, les salariés en cours d'indemnisation et ayant leur état pathologique évoluer bénéficieront également de l'application des nouvelles garanties.

Ainsi indépendamment de la date de l'arrêt de travail du salarié, les nouvelles garanties s'appliqueront :
? en cas de décès du salarié en incapacité et/ ou en invalidité ;
? en cas de passage en invalidité pour un salarié déjà en incapacité ;
? en cas de passage d'une invalidité 1re catégorie en invalidité 2e ou 3e catégorie.

Article 6 - Réunions de Suivi. Révision. Dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

La CPPNI se réunira au moins une fois par an et plus si nécessaire pour le suivi des mesures prévues par le présent accord.

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

Article 7 - Entrée en vigueur. Formalités de notification et de dépôt. Extension
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Le présent accord sera soumis à la commission paritaire AEPIC en vue de son agrément.

Il est conclu pour une durée indéterminée, et entrera en vigueur à compter du premier jour du trimestre civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel, et au plus tôt le 1er juillet 2024.

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

À l'expiration du délai d'opposition prévu à l'article L. 2231-8 du code du travail, le présent accord fera l'objet d'une procédure de dépôt.

Il fera ensuite l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Si l'équilibre général de l'accord est remis en cause par des évolutions à l'extension ou par des textes législatifs ou réglementaires ultérieurs, les parties conviendront de réexaminer le présent accord dans un délai de 3 mois à compter de la publication de l'arrêté d'extension ou du décret législatif ou réglementaire au regard de l'impossibilité d'assurer la continuité de l'avenant ainsi altéré. La partie la plus diligente assurera les autres obligations dans le cadre ainsi défini. (1)

(1) L'alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation, le présent accord prévoit qu'un accord collectif ne peut être conclu ou révisé sans que l'ensemble des organisations syndicales représentatives aient été invitées à sa négociation.
(Arrêté du 12 mars 2024 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Les partenaires sociaux de la convention collective nationale des commerçants de gros (IDCC 0573) ont mis en place, par accord du 18 janvier 2010, un régime de prévoyance « Incapacité de travail,

Avenant du 24 janvier 2024 à l'accord du 18 mai 2010 relatif à la création de 3 CQP dans le domaine de la vente

Signataires	
Patrons signataires	CGF,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FGTA FO ; CFTC CFSV ; FNAA CFE-CGC ; FS CDFT ; CGT CSD ; FEC FO,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le présent accord vise toutes les entreprises (identifiées par leur numéro SIREN) entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros n° 3044 (IDCC 0573) intégrant la convention collective du négoce de tissus (IDCC 1761), la convention collective du négoce de chaussures (IDCC 1624) et la convention collective du négoce de fournitures dentaires (IDCC 0635), conformément au nouveau périmètre de mesure de l'audience slcnydie défini par le décret de la direction générale du travail du 12 novembre 2019.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le 3e titre intitulé « CQP vente itinérante » de l'article 2 « Fonctions visées par les métiers de qualification professionnelle créés dans le domaine de la vente » de l'accord du 18 mai 2010 relatif à la création de 3 CQP dans le domaine de la vente est remplacé par un tiret ainsi rédigé :

« ? CQP ? Coactivité itinérante clientèle professionnelle ? : les collaborateurs itinérants clientèle professionnelle en commerce de gros (H/ F) prospectent, développent et fidélisent un portefeuille de clients professionnels sur un marché ou un territoire déterminé. Ils assurent un conseil technique, proposent des produits et des services adaptés aux besoins des clients et prospects, et en négocient la vente en tenant compte de la possibilité de tarification et de la possibilité commerciale de l'entreprise. Leur spécificité est de s'adresser principalement à des clients professionnels, qui se

invalidité et décès » collectif et obligatoire au niveau de la branche pour les salariés non-cadres.

Les partenaires sociaux réaffirment leur attachement à ce régime de prévoyance conventionnel, qui s'applique depuis le 1er avril 2011.

Par le présent accord, ils ont souhaité leur volonté de mettre en place de nouvelles garanties sociales existantes. Ainsi, le nouveau régime tend à :
? introduire une nouvelle éducation dans les garanties de base d'invalidité ;
? introduire la garantie d'invalidité ;
? introduire une assurance « frais d'obsèques » en cas de décès du salarié ou des enfants à charge du salarié.

Le présent accord entrera en vigueur dès lors réviser l'accord du 18 janvier 2010 et ses annexes et instituer un nouveau régime de prévoyance pour les salariés non-cadres des entreprises relevant de la convention collective nationale des commerçants de gros. Il se substitue à l'ensemble des dispositions de l'accord du 18 janvier 2010, celles-ci ayant le même objet.

Compte tenu de la thématique de cet accord de branche relatif à la protection sociale des salariés non-cadres, les partenaires sociaux conviennent que le caractère collectif et obligatoire du régime qu'il institue ne nécessite pas de consulter les salariés selon le nombre de salariés qu'elles emploient et qu'il n'y a dès lors pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

caractérisent par des activités en matière de conseil et d'accompagnement sur les produits, les techniques et les services proposés.

À partir d'une analyse des activités de leurs clients et partenaires et d'une analyse de leur secteur, ils évaluent le potentiel d'achat des clients et proposent et informent l'offre susceptible de répondre au mieux à leurs besoins. Ils assurent le suivi de la relation commerciale avec leur portefeuille de clients, en collaboration avec la vente sédentaire et les différents services de l'entreprise, et traitent les incidents et réclamations liés aux commandes passées. Ils assurent leur activité dans le cadre de visites des clients professionnels et des prospects et sont autorisés de manière réciproque à échanger avec les clients à distance.

Au regard de cette définition, les partenaires sociaux de la branche ont décidé de passer au CQP au niveau de qualification professionnelle ? 5 ? du cadre national des certifications professionnelles. »

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

L'article 3 « Oeuvres et produits de certification de qualification professionnelle » de l'accord du 18 mai précité est complété par les dispositions suivantes qui ne s'appliquent qu'au CQP « Coactivité itinérante clientèle professionnelle » :

« Le CQP s'adresse aux catégories de professionnels suivants :
? les nouveaux entrants jeunes ou adultes dans une entreprise de commerce de gros ;
? les salariés présentant des besoins de développement des compétences ;
? les salariés souhaitant suivre un processus d'évolution professionnelle, voire changer de métier ;
? aux demandeurs d'emploi souhaitant s'orienter vers le métier visé par le CQP. »

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

L'article 4 « Modalités d'élaboration des certifications de qualification professionnelle des commerçants de gros » de l'accord du 18 mai précité est complété par les dispositions suivantes qui ne s'appliquent qu'au CQP « Coactivité itinérante clientèle professionnelle » :

« Le CQP ? Coactivité itinérante clientèle professionnelle ?

s'appuie sur un référentiel de compétences composé de 2 blocs de compétences indépendamment les uns des autres :
? bloc de compétences 1 : exercer et vivre une activité professionnelle et de développement auprès de clients professionnels ;
? bloc de compétences 2 : participer des clients professionnels et négocier des offres commerciales dans un contexte omnicanal.

Pour chaque bloc de compétences sont définis des critères, modalités et indicateurs d'évaluation.

Il appartient au jury partiel de statuer sur la délivrance du CQP, bloc de compétence par bloc de compétence, en fonction des priorités fixées sur chacun des blocs par un jury d'évaluation composé d'un binôme d'évaluateurs habilités.

L'accès au CQP par blocs de compétences est possible dans le cadre de la voie de la formation professionnelle et de la voie de la validation des acquis de l'expérience (VAE) ainsi que de la validation individuelle, soit par le candidat titulaire d'un ou plusieurs blocs du CQP, soit parce qu'il a déjà validé certains blocs et souhaite compléter son parcours.

Il est acté que le CQP « Commerce itinérant clientèle professionnels » a fait l'objet d'une réinscription au RCNP sur décision de la CPENFP du 20 avril 2023. Cet amendement a pour objectif de permettre :
? le développement de l'attractivité du CQP de la branche auprès du public,
? l'accès à un panel de métiers pour les candidats de formation préparant à ce CQP.

Le référentiel de compétences en année II « Référentiels d'activités, de compétences et de compétences pour le CQP Vente itinérante » de l'accord du 18 mai 2010 susvisé est supprimé, les peaufinages suivants ayant fait le choix de ne pas annexer le nouveau référentiel du CQP « Commerce itinérant clientèle professionnelle. »

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Il est ajouté un article 4 bis comme suit :

« Article 4 bis

Correspondances avec les versions antérieures du CQP « Commerce itinérant clientèle professionnels »

Le CQP « Commerce itinérant clientèle professionnels » fait suite à un amendement au RCNP, jusqu'au 4 janvier 2024, du CQP « Vente itinérante en commerce de gros » (RNCP32390).

Les titulaires d'un ou plusieurs blocs de compétences du CQP « Vente itinérante en commerce de gros » peuvent se voir reconnaître une équivalence avec la version mise à jour du CQP aux conditions suivantes :
? le candidat ayant validé les blocs de compétences 3 (RNCP32390BC03 « Organisation de l'activité commerciale en vente itinérante aux professionnels »), et 4 (RNCP32390BC04 « Préparation et traçabilité des visites en vente itinérante aux professionnels ») du référentiel d'activités, de compétences et de compétences de l'ancien millésime obtient une équivalence avec le bloc de compétences 1 de la version du référentiel révisé ;
? le candidat ayant validé les blocs de compétences 1 (RNCP32390BC01 « Vente en visite client et négociation commerciale avec des clients professionnels »), 2 (RNCP32390BC02 « Clientèle ciblée dans le cadre d'une activité de vente aux professionnels »), 4 (RNCP32390BC04 « Préparation et traçabilité des visites en vente itinérante aux professionnels ») et 5 (RNCP32390BC05 « Relation client après-vente dans le cadre d'une activité de vente aux professionnels ») du référentiel d'activités, de compétences et de compétences de l'ancien millésime obtient une équivalence avec le bloc de compétences 2 de la version du référentiel révisé. »

Article 6

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

L'article 5 « Modalités de validation des certificats de qualification professionnelle des commerciaux de gros » de l'accord du 18 mai 2010 précité est remplacé par l'article ainsi rédigé :

« Article 5

Modalités de validation des certificats de qualification professionnelle des commerciaux de gros

Le processus d'évaluation en vigueur jusqu'à présent était organisé autour de deux étapes d'évaluation, l'une interne à l'entreprise et l'autre externe. S'appuyant sur les recommandations du vademécum relatif au RCNP publié par l'ANEP, la CPNEP de la branche des commerciaux de gros a décidé de faire évoluer ce processus d'évaluation.

Les deux évaluations, l'une interne et l'autre externe, sont remplacées par une évaluation organisée et mise en œuvre par un professionnel habilité pour former et évaluer les candidats au CQP. La démarche d'habilitation de professionnels pour accéder à la branche d'activité en vue d'une inscription de l'offre de services proposée sur le territoire auprès des entreprises et des salariés de la branche.

Parcours des candidats à la certification

Le processus des candidats au CQP est le suivant :
? repérage des candidats professionnels, à partir du référentiel de compétences du CQP ;
? constitution d'un parcours de développement des compétences individualisé, à partir du référentiel de compétences et des compétences du candidat pour l'habilitation du réseau de professionnels habilités ;
? formation selon les modalités déclarées par les professionnels lors de leur demande d'habilitation à la CPNEP et à partir du référentiel de compétences ;
? avant les évaluations certificatives, mise en œuvre des compétences et observations en entreprise. La durée de cette expérience doit être d'au moins 6 mois si tous les blocs sont visés et au moins 3 mois dans le cadre d'un accès au CQP par bloc de compétences.
Les candidats doivent être accompagnés, au sein de leur entreprise, par un tuteur. Celui-ci doit être véritable et justifier d'une expérience professionnelle dans les activités visées par le CQP. Il doit être salarié de l'entreprise qui accueille le candidat au CQP et avoir été choisi par l'employeur. L'employeur peut assurer lui-même le travail à coté du candidat de vérifier les conditions d'expérience requises.
Il appartient au réseau de professionnels habilités de vérifier que ces conditions sont remplies dans les entreprises des candidats au CQP et d'accompagner le candidat et d'accompagner les autres titulaires au CQP au travers de moyens adaptés : visites en entreprise, échanges de connaissances ;
? à la fin de la période de mise en œuvre des compétences en entreprise, le tuteur complète, dans le dossier professionnel du candidat, les éléments d'observation du candidat en entreprise ;
? évaluation des compétences par un professionnel habilité à partir des critères et outils d'évaluation conçus par la CPNEP ;
? validation des compétences par le jury partiel de certification et délivrance de tout ou partie de la certification.

Chacune des étapes de ce processus est formalisée par un outil spécifique conçu par la CPNEP et mis à la disposition des acteurs du CQP : candidat, employeur, tuteur, professionnel habilité, évaluateur, jury partiel de certification à travers un site dédié mPCoybQt conçu par la branche pour la gestion de ses CQP. L'utilisation de ces outils est obligatoire pour que le dossier du candidat soit examiné par le jury partiel.

Les CQP de la branche qui sont enregistrés au RCNP sont asseclés par la voie de la formation professionnelle de la VAE ainsi que de la validation individuelle, selon les modalités définies par la CPNEP.

Des outils portés à la démarche VAE ont été mis en place par la branche. Au préalable, un candidat souhaite passer un CQP de la branche par cette voie doit adresser le dossier Crfea en vigueur dûment renseigné ainsi que l'ensemble des pièces justificatives requises à la branche.

Habilitation du réseau de partenaires

La CPNEP procède à une habilitation du réseau de professionnels pour former et évaluer aux CQP dans le cadre de la vente.

Les habilitations sont délivrées pour une période de 5 ans

mmxauim à cematpr de la dtae de ntiatootcin de la décision par la CPNEFP.

Pour être habilités à former et à évaluer, le patreinare diot repmlir les cinoidotns fixées dnas le ceiahr des cgrahes en rppraot aevc le CQP visé puor l'habilitation du réseau de partenaires.

Il diot en friae la dedamne auprès de la confédération des gerosissts de Frcane ? CGF (organisme criteeacutfir de la branche). La CGF lui nioierfta la décision d'habilitation de la CEPNFP par corruier et établira une cniotonven de patnaaiert aevc lui.

Organisation de l'évaluation certificative

L'évaluation cateiftciivre est organisée par le preatraine habilité lorsqu'il estmie que les cnaidats snot en msuree de moliesbir les compétences visées par le référentiel de cecoaittrifn du CQP.

L'évaluation est réalisée par un binôme d'évaluateurs habilités par la CFNEPP et composé d'un représentant du piatnraree habilité n'étant pas iertvneue dnas la fomoraitn du cddinaat et d'un évaluateur entxree (consultant, pssennerioofl du secteur) n'appartenant pas à l'entreprise du candidat. Il est poiblsse de désigner des binômes d'évaluateurs différents puor cquhae bolc de compétences.

Pour être habilités par la branche, les évaluateurs donveit :
? svirue une séance d'information sur le CQP (compétences et ieturdaincs d'évaluation fiangurt dnas le référentiel du CQP, modalités d'évaluation), ainsi que sur l'utilisation des outils d'évaluation et de la pltmaoefre digtiale de goseitn du CQP, soeln un ceotnnu défini par la CNPFEPP ;
? dpssioer d'une cicsnasnaone du métier visé par le CQP : les évaluateurs dvenoit avoir exercé le métier ou avoir encadré des pinnfrloseoses exerçant le métier pennat au mnios duex années ou dsoiepsr d'une expérience d'au monis duex années de la ftoarraoin du métier visé par le CQP ;
? diosepsr d'une expérience de l'évaluation des compétences polenefensilosrs ou être spécifiquement formés puor l'évaluation des compétences pelonesiserlfnos vsanit une certification.

Les évaluateurs snot habilités par la bnarhce iittnuu personae, indépendamment de l'habilitation délivrée aux paiaearnrtis puor former et évaluer les cdatiadns aux CQP.

Validation des CQP par le jury paaiirtre de certification

Le jury praariite de ccifrtaoeitn se cpsmooe des merembs de la CPFNEP des cermocmes de gors réunis en séance plénière. Il est chargé de suetatr sur la délivrance du CQP.

À la lumière des pièces du dsesoir du cdadaint et des cmnrmaoeois des évaluateurs habilités, le jury praraiite de ctifierciotan statue, puor cqahue candidat, sur l'attribution de cauchn des bolcs de compétences. La voatidilan du CQP puet être partielle. Le jury pairatire dispose, s'il le souhaite, puor cqauhe caidnadt du levirt de repérage des acquis, du desosir pirsfnensoeel du candidat/ doeissr VAE, du lveirt d'évaluation certificative/ liervt d'évaluation VAE, le cas échéant, de la girllle d'observation du cddinaat en entreprise.

En cas de désaccord etrne les mebmres du jury, les décisions se pennent à la majorité des viox des merebms présents. En cas de pagrate des voix, les bolcs de compétences otjbes du pgraate snot acquis, la moitié des viox étant obtenue. La décision du jury piatrarie de cetricfaioitn est rdunee dnas un délai maamixl de duex mios après la dtae de réception des dsoierss des cddiaants via la paftomlere de gitoesn des CQP.

Si un canaidtd sltcioule ou oenbitt une cretoiaciitfn peilrtlae (certains blocs de compétences validés et pas d'autres), le jury paiirtae lui délivre un dnuocmet astnaettt l'acquisition des blocs de compétences validés. Une fios les décisions prises, le président et le vice-président sgninet le procès-verbal du jury.

Recours des candidats

En cas de désaccord aevc les cidtioonnns d'organisation ou de déroulement d'une évaluation (accès formation, VAE et ciatruadnde individuelle), le cddaniat puet déposer un rerucos auprès de l'OPCO qui en ifomnre la CPNEFP.

Avant tutoe réclamation poatrtnt sur un résultat à une évaluation, le cidandat diot ddnameer à cltenours les résultats détaillés de son évaluation en etfecnfuat une dendmae écrite auprès du parriantee habilité qui a organisé les évaluations. À la sutie de cela, la réclamation dreva être adressée par lterte recommandée aevc accusé de réception au secrétariat de la CEPFNP et dreva mneoentnr le miotf de la réclamation.

La CNPFEPP est souveraine. Elle n'a pas à jiuetsfir ses décisions. »

Article 7

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

L'article 6 « Fcemnneait des prorcaus des cdtanias » de l'accord du 18 mai 2010 précité est remplacé par l'article ansii rédigé :

« Actrlie 6

Financement des prorcaus des candidats

Les pruocars des caditndas salariés dnas une eietspnrrre des crmeceoms de gors puor les CQP ? Vuneedr sur stie en cremoemcs de gors ? et ? Vdeuner cnoiseil à dntiasce en cremocems de gors ? non réinscrits au RCNP qui snot muiteanns au sien de la bahcrne soeln les neulvoels modalités de voaldaitn des CQP, snot pirs en chgrae par l'OPCO de la branche, à pirtar du 5 jveianr 2024, ueqinemet dnas le crdae :
? du cartnot de peolsristsaioinnaofn (articles L. 6332-14, D. 6332-85 et D. 6332-86 du cdoe du travail) ;
? du paln de développement des compétences (art. L. 6332-17 du cdoe du travail).

Les parrocus des cntidaads salariés dnas une espetirrrre des cmmeceors de gors puor le CQP ? Cmiaocerml itinérant clientèle pnoeillrnsofese ?, sont, à comptper de son ré-enregistrement au RNCP, pirs en chghare par :
? l'OPCO de la bnhcræe dnas le cdrae :
? du cornatt de pninsileroioastfoan ;
? du paln de développement des compétences ;
? de la Pro A ;
? les fneniucars d'autres dpiotsifiss de fmatrioon pferniooesnlle milbsebolias tles que le ctmope penosrenl de formtiaon (CPF) ou le prejot de tartoisnin professionnel.

Les pterais stiaainregs metandant la CEPFNP puor psoepporr à l'OPCO les maonttns ffaaiteraors de pirse en charge.

Il est rappelé que les preatianres sociaux de la bchrnae s'engagent à riover l'accord Pro-A du 21 jeaivnr 2020 et ses atnnevas dès l'enregistrement du CQP au RCNP aifn de rderne celui-ci éligible à la Pro-A. »

Article 8

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le 3e teirt intitulé « CQP vetne itinérante » de l'article 7 « Peonntioenmsit des caiifttercs de qluoaitfcian pnonosrelifese dnas la cvntoinoen celoictlve naatilone des creemmcos de gors » de l'accord du 18 mai 2010 précité est remplacé par un tiret anisi rédigé :
« ? CQP ? Cmmeicroail itinérant clientèle posfnelnosliree ? :
? nvaieu IV échelon 2, à l'obtention du CQP ;
? pasgase au nvaieu V échelon 1 après 6 mois, au puls tard, d'exercice etffeicf de l'emploi visé par le CQP.

Il est rappelé qu'une pirme eexclepotlline d'un mnantot de 25 % du slraaie miimnum coeivntonennl mseunel ceoonrrnpsadt au pinoienenmtost du CQP ? Cmeorcaiml itinérant clientèle penenlrloofsse ? est versée au cidndaat par l'entreprise lros de son obtention.

Sont bénéficiaires du nvaieu et de l'échelon de castsiicalfoin fgaruint ci-dessus asini que de la pirme exceptionnelle, les salariés ayant oenbtu le CQP et exerçant evmnitcfeefet l'emploi visé par le CQP, ces duex cdnioontis étant cumulatives. »

Article 9

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

L'article 8 « Bailn et révision » de l'accord du 18 mai 2010 précité

est remplacé par un aintcre ansii rédigé :

« Altcire 8
Bilan et révision

Un bilan de msie en ?uvre des CQP srea effectué cuhqae année et présenté à la CPNEFP. Il lui anearppitt également de pitoelr et vledair tuos travuax de révision des référentiels CQP qu'elle jergua utile. »

Article 10
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le présent acocrd frea l'objet des formalités de dépôt prévues au cdoe du taiarvl aisni que d'une ddnmaee d'extension.

Le présent avenant, clconu puor une durée indéterminée, etrrnea en veuigur le 1er jianver 2024.

En cas d'évolution des disitfpsios visés dnas le présent accord, les parrtaeiens saocux s'engagent à riuvror des négociations sur leidtss dispositifs. Le présent accrod purroa être révisé ou dénoncé conformément aux doiiostpns légales.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Pour mieux répondre aux bioenss en compétences des errepnteiss des ccmeeroms de gros, et peettmrre la sécurisation des puarocrs et l'évolution poeserfnsinols des salariés, la bchnare a engagé dès 2007 des tavaux dnas le cadre de sa csomisomin partiraie nlaonite de l'emploi et de la fraomtoin pserfnssollenioe (CPNEFP). Ourte le repérage et la dripcotiesn des métiers, ces taurax ont aobuti à la création de cictefirtas de qlitaiocauifn pnosnlrelfoesies (CQP) poatrrt sur les métiers cepls du secteur.

Pour les pierertnaas sicouax de la branche, les CQP des ccomremes de gors s'inscrivent au secvire de l'amélioration du sieanmlgnt des compétences et cnsoienutt des ircdaiutnes de qailaouictifn et de capacités à opucer un emploi. Ils custenitont un élément mauejr de la pltiuquoie de ciittfecioran plsnoefrnssioele ctodinue par la brhnce des creemcoms de gors en droeitch des

Avenant du 18 mars 2024 à l'accord du 24 janvier 2023 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

Signataires	
Patrons signataires	CGF,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FGTA FO ; CFTC CFSV ; FNAA CFE-CGC ; FS CFDI,

Article 1er - Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP)
En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

La lsite des mosisnis confiées à la CPENFP prévue par l'article 3.2 « Mioinsss » de l'accord du 24 jienavr 2023 est complétée par un dneirer alinéa ainsi rédigé :
« ? de fixer, réviser et/ou alcautsier les nevaux de pisre en cgrahé des dtipsiosifs d'alternance, tel que le caonrtt de professionnalisaton. »

Article 2 - Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Les ptreais snraigiates ne prévoient pas de dissiotpoin spécifique

salariés et crnoeoncuc à la sécurisation des parcours.

Le dositpsiif crtaieifnt développé par la bhcnare s'appuie sur 8 certifications, dnnot 3 pertnot sur les métiers de la froce de vetne :
? vuneedr itinérant en cceromems de gors (RNCP32390) ;
? vnueedr sur stie en corcemems de gors (RNCP32389) ;
? venuedr cnseoil à dastcine en cecemomrs de gors (RNCP32391).

Ces 3 CQP créés par acrocd du 18 mai 2010 et enregistrés au répertoire niotanal des ctirefiicatons plnslnfersoeeos (RNCP) en 2012 plus renouvelés en 2019, snot également éligibles au ditiosipsf Pro-A à tvarers l'accord du 21 jinvear 2020 et ses avenants.

L'inscription de ces 3 CQP au RCNP aranirvt à échéance le 4 javenir 2024, la bahrnce s'est engagée dipues 2021 dnas un tvriaal d'actualisation vinsat l'adaptation de ces cteriiatocnifs aux besnois des eernpsteiss et de lreus salariés.

La démarche erintrespe par les perainterax suociax pernd en cmptoe les muanttois économiques (amélioration de l'offre de seericis et d'innovation?), dgiaitels (évolution des pituaqers et des cuanax de dbritoluitsn : e-commerce, robotisation) et écologiques (transport, stockage, gestion des déchets?) aeluelqxs les esrtepeirns et lreus salariés fnot face.

La ntoe d'opportunité cuntiode dnas le cadre des turvaax de rénovation des CQP froce de vnete ayant mis en egxuee l'important reruocs des ensirperets et des salariés au CQP venuedr itinérant (71 % des traeeiults d'un CQP froce de vente) asini que les difficultés de rmteceneurt sur ce métier présent dnas qmnuisat l'ensemble des einrpeserts de la branche, les ptnarariees suaioxc ont décidé d'axer luer démarche de rénovation sur le CQP vnueedr itinérant. Afin de tenir cpmtoe des csonuoiclms de la ntoe d'opportunité, le CQP « Venduer itinérant en cememcors de gors » a été renommé et dneviet CQP « Camcmrieol itinérant clientèle poefesolnrsnlie ».

Le présent anvneat révisé nneammott les dpstosiinois retilvae au CQP « Vnueedr itinérant en cmceomrs de gors » asini que celles rtaeevils aux modalités de viaoaidtln des CQP de l'accord du 18 mai 2010 paontrt sur la création de 3 CQP dnas le dinamoe de la vente.

Compte tneu de la thématique de cet avenant, les pnaateirers sociaux cnnventionet qu'il n'y a pas leiu de prévoir de doiopnossits spécifiques aux erteerisnps de minos de 50 salariés.

à l'attention des epntsrieers de moins de 50 salariés dès lros que le présent aevnant a puor ojbet d'étendre les mossniis confiées à la CNEFP et n'intéresse pas dcteemneirt les dtiros des eeietpsrnrs et salariés de la branche.

Article 3 - Durée. Révision. Dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Le présent anenvat est clcnou puor une durée indéterminée.

Il proura être révisé ou dénoncé conformément aux dissioitpons légales.

Article 4 - Publicité et extension
En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Il srea notifié à l'ensemble des ongaosrtianis représentatives à l'issue de la procédure de sgruantie conformément aux dosstipioins de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Il srea procédé dnas les mieerllus délais aux formalités légales en vue de dépôt, plus l'extension du présent anenavt conformément à l'article L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Lorsqu'une bcnarhe pelleosrfsonine shaituoe définir des

contoidins de faeecnimnt des dsifptos d'alternance tles que le corntat de professionnalisaton, d'un neaviu supérieur aux fifoarts fixés par voie règlementaire, il cveoinnt de le définir conventionnellement.

Avenant n° 3 du 18 mars 2024 à l'accord du 21 janvier 2020 relatif à la mise en œuvre du dispositif de reconversion ou promotion par alternance Pro-A

Signataires	
Patrons signataires	CGF,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FGTA FO ; CFTC CFSV ; FNAA CFE-CGC ; FS CFTD,

Article 1er - Certifications professionnelles visées
En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Les doisispintos de l'article 3 « Crnttiaiofecsf pfsnlioernloses visées » de l'accord du 21 janvier 2020 rliteaf à la msie en ?uvre du dtiisspoif de rcrvenoioesn ou poimtroon par aeenlrtce (dit « Pro-A ») dnas la cootnniven cloeilvtce des ccmrmeos de gors (brochure n° 3044), snot modifiées de la manière stvianue :

Pour les métiers de la frcoe de vntee :
« CQP vdenuer itinérant en cecemmors de gors (RNCP32390) », est remplacé par le :
« CQP vudneer cmmaeiortl itinérant clientèle pfsolonnelisere (RNCP38445) ».

Pour les métiers de l'mgeemnaat cmamericol :
? CQP maneagr d'équipe clmeiracome itinérante en coermces de gors (RNCP29566) ;
? CQP maeangr d'équipe coimlraceme sédentaire en cmemcroes de gors (RNCP29567) ;
? CQP rlsepboasne d'unité cimoeraclme en ceommrcs de gors (RNCP29568),
sont remplacés par le :
« CQP maganer d'équipe ceimloamrce en creoemcms de gors (RNCP38446) ».

Titre profeissnnol magnaer d'unité mhcnndraae (RNCP32291), est remplacé par le :
« Trite pnesfisonreol manager d'unité madarnche (RNCP38676) ».

Pour les métiers de la lousgiqte :
Titre posesiorsnfecl ctundoecur du tpsornart reotuir de mahnresacdis sur puorter (RNCP1884), est remplacé par le :
« Ttire pnosoinfserl ccutundoer du tnrsosart roeutir de maenairhscds sur puetror (RNCP38559) ».

Les dsiospntiois de l'avenant n° 2 du 4 nobmerve 2020 à l'accord du 21 jinvaer 2020 rilatef à la msie en ?uvre du dpsiiisotf de rniserovceon ou pomiotron par aneranclte (dit « Pro-A ») snot modifiées cmome siut :
Manager d'unité mhcraande RNCP32291,
est remplacé par :
« Meanagr d'unité mancdrhae RNCP38676 ».

(1) Les ctitcnoiaierfs de l'article 1er snot éligibles à la roeceirsvonn ou prootmion par alcnetrane suos réserve qu'elles soenit aicvtes au répertoire ntanaoil des cticioirtnefas peesnorlsleonifs en aiaclption de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 28 jiuin 2024 - art. 1)

Article 2 - Liste des certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A »
En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Par le présent avenant, les pntriaeraes sicouax de la bhracne des cmoremces de gors cnoofiet dnoc à la CEPNFP une msiosin supplémentaire qui cintosse à fixer, réviser et/ou aualtceir les neaviu de prise en chrage des dissiotpfis d'alternance.

Les piaetrs sgaaitreins cvnoieennnt de se rvoier aussi svonuet que nécessaire aifn d'actualiser la lstie et les enjeux, en ftioncon des tuavrax de la CPNEFP.
Par exception, les peiaranrets soiuacax décident que lorsque, en référence à la fhce RCNP gérée par Farcne compétences, la dtae d'enregistrement d'une cfctiioertan peeoslfnfnrieoe fniguart sur cttee lsite avirre à échéance et que cette même ctitrioefacin est remplacée par une nouvelle, cette nleuvole circioatftien srea aiutmtaemeouqt considérée comme étant éligible à la « Pro-A » avnat d'y être irsticne lros de la pchironae révision de l'accord.

Article 3 - Durée. Révision. Dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Le présent aevnntat est clocnu puor une durée indéterminée.

Il proura être révisé ou dénoncé conformément aux diipnotsioss légales.

Article 4 - Publicité et date d'effet
En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Le présent avenant srea notifié à l'ensemble des oaignonsatirs représentatives à l'issue de la procédure de signautre conformément aux dioiposntsis de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Il srea procédé dnas les mlleeruis délais aux formalités légales en vue de dépôt, plus l'extension du présent aeenntv conformément à l'article L. 2261-15 du cdoe du travail.

Les saateingris ddmnneat au ministère l'extension snas délai du présent avenant.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Les petienraras saiuocx rlpapelnet que le dispiistof Pro-A peemrt aux salariés de cnhaegr de métier ou de profession, ou de bénéficiere d'une potomcon slicoae ou pnoresnlifloese via l'obtention d'une coirfttceiain ploilroefsnsee acqsue après une fotioram en alternance.

En efekt aifn que ce dsitiospf pisuse pdeurrer de manière efficace, sur rmoiadcotamenns de la CPFNEP de la branche, les pientrareas souiacx ont décidé de l'actualiser au rgraed des évolutions d'enregistrement des fmriotonas au répertoire ntanoial des ciifrofnctiats pnoilnsfeerolses (RNCP).

Le présent anveant a puor obejt de réviser les dispnsiois de l'article 3 de l'accord du 21 jaeinvr 2020 relitaf à la msie en ?uvre du dtssiipoif de rcreivsonen ou pomiotron par anctnarele (dit « Pro-A ») dnas la cntevinoon cvtllioeice des coecemrms de gors (brochure n° 3044) asini que son aevnnt n° 2 du 4 nveobrme 2020, aifn de mettre à juor les ccraeteiintifs visées.

Le présent aeenntv vsie à pnrnde en cmopte :
? d'une prat le chegnmaet du numéro d'enregistrement des titres enregistrés au RCNP ;
? d'autre prat les mdiioinofaits de la sttiorutcaurn des CQP qui cninentout de répondre aux conintdios de fndos rappelés par l'accord du 21 jveniar 2020.

Les piearts saniitrges ne prévoient pas de diosiotnpsps spécifiques à l'attention des entieerprss de mnios de 50 salariés dès lros que le présent aeenntv révisé l'accord du 21 jnaiver 2020 et son avnneat n° 2 du 4 nromvbee 2020 aleaicppbls à l'ensemble des etsrrenpeis revlenat du champ d'application de la cntioevonn collective.

TEXTES SALAIRES

Salaires Erratum du 15 juin 2000

Article - Salaires au 1er mars 2000

En vigueur non étendu en date du 15 juin 2000

Signataires	
Patrons signataires	<p>La fédération des scditynas de la dirsituoibtn atouoibme (FEDA), 10, rue Pergolèse, 75016 Pairs ;</p> <p>Le sdacynit noantail des gssosretis en feturnniuos générales puor barueux de tabac, 46, auvnee d'Aubières, 63800 Cournon-d'Auvergne ;</p> <p>L'union des stadinycs des PME du cuhtoocac et de la plisutarge (UCAPLAST), 37-39, rue de Pommard, 75012 Pairs ;</p> <p>L'union psfrsneonleiloe de la crtae postale, 12, rue des Pyramides, 75001 Pairs ;</p> <p>La fédération française des négociants en aiarpleps sanitaires, chauffage, camtisioitaln et ciansaoiltan (FNAS), 5, rue du Cardinal-Mercier, 75009 Pairs ;</p> <p>La fédération européenne du cmrmoec et de la dtrriusbtin des pirdouts suos température dirigée, glaces, surgelés et réfrigérés (Syndigel), 18, rue de la Pépinière, 75008 Pairs ;</p> <p>L'union ntnaaiolo de crmocmee en gors de ftuirs et légumes (UNCGFL), 3, rue de la Corderie, ctenra 356, 94596 Rugins ;</p> <p>La fédération naatlnioe des scytnidais de cocrmee en gors en prdotius avloceis (FENSCOPA), 1, rue de l'Aubrac, vdnai 423, 94585 Rugins ;</p> <p>La fédération nloanatie du cecmrome des pdiurtos lteariis et ailecovs (FNCPLA), 3, rue de la Corderie, cntra 402, 94616 Riugns Ceedx ;</p> <p>La fédération nilnotaae des stcnnydas de gesiorstss diteturubriss en matériel électronique et électronique (FGMEE), 13, rue Marivaux, 75002 Pairs ;</p> <p>La fédération française de la disitbtrouin illnituserde (FENETEC), 22, rue de Dunkerque, 75010 Pairs ;</p> <p>Le sanyicdt naontial des Praieepts répartiteurs spécialisés, 12, rue des Pyramides, 75001 Pairs ;</p> <p>La cbahrme slndiycae ninaloate de l'importation et de l'exportation de verrerie, céramique, cedaau et liunmrae (VCI), 18, rue des Pyramides, 75001 Pairs ;</p> <p>La fédération des gtreissoss en flerus coupés, 117, allée de la Côte d'Azur, fluer 123, 94631 Rnugis Cédex ;</p> <p>La fédération naltanoie de la décoration (FND), 42, aevvne Marceau, 75008 Pairs ;</p> <p>La confédération française du ccomreme de gors et du ccoermme inttnreoniaal (CGI), 18, rue des Pyramides, 75001 Paris,</p>
Syndicats signataires	<p>La fédération noaniltae des saditncys de l'alimentaire, du steclapce et des patsenirtos de seecrivs CFTC, 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris,</p>

GRILLE DE SALAIRES

convention clovietce des cromeemcs de gros

Niv - ECH	SALAIRE AU
	1er MRAS 2000
	(en francs)
I - 1	6 881
I - 2	6 881
I - 3	6 881
II - 1	6 881
II - 2	6 881
II - 3	6 881
III - 1	6 881
III - 2	6 934
III - 3	7 142
IV - 1	6 957
IV - 2	7 236
IV - 3	7 525
V - 1	7 378
V - 2	7 748
V - 3	8 135
VI - 1	8 942
VI - 2	9 479
VI - 3	10 048
VII - 1	9 622
VII - 2	10 295
VII - 3	11 015
VIII - 1	11 319
VIII - 2	12 225
VIII - 3	13 203
IX - 1	14 715
IX - 2	16 481
X - 1	20 374
X - 2	24 450

Accord du 17 novembre 2006 relatif

aux salaires

Signataires

	<p>L'union nationale du commerce de gors de fruits et légumes (UNCGFL) ; La fédération nationale du commerce des produits laitiers et acroleins (FNCPLA) ; La fédération nationale des sandwichiers de commerce de gors en produits avicoles (FENSCOPA) ; La fédération européenne du commerce et de la distribution des produits sous température dirigée, glaces, surgelés et réfrigérés SEGODYNIL ; La fédération nationale des gosses en felus coupées (FNGFP) ; La chambre nationale de vente et services auvetqitaoms (NAVSA) ; La fédération nationale de la décoration (FND) ; L'union professionnelle de la cture postale (UPCP) ; Le syndicat national des peitperas répartiteurs spécialisés (PRS) ; Le syndicat national des gosses en frintoueurs générales pour beaux de tbaac ; La chambre nationale de l'importation et de l'exportation de verrerie, céramique, cadeau et larmiuine VCI ; Le syndicat national des dtibueriturss aux cruefios et prmeufeurs ; La fédération des syndicats de la distribution professionnelle FDEA ; L'union des irutesdins et de la distribution des pauteliqss et du cuhuotocac (UCAPLAST) ; La fédération française des négociants en aialpreps sanitaires, chauffage, cmaotsialtin et cianisatalon (FNAS) ; La fédération nationale des syndicats de gossirtess dsuetrbituirs en matériel électrique et électronique (FGMEE) ; La fédération française de la distoitrubn idluslertine FETENEC ; La confédération française du commerce de gors et du commerce inaaiotentnrl (CGI),</p>
Patrons signataires	
Syndicats signataires	La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tbaacs et aullteemts et des services cxeenons (FGTA) FO,

En vigueur étendu en date du 17 nov. 2006

Grille des minima conventionnels pour 151,67 heures mensuelles au 1er janvier 2007

Du niveau I échelon 1 au niveau VII échelon 3, la grille des minima conventionnels s'apprécie mensuellement.

Du niveau VIII échelon 1 au niveau X échelon 2, la grille des minima conventionnels s'apprécie au 31 décembre en cumulant le 1/12 du montant total du salaire brut perçu par le salarié pendant l'année avec le minimum conventionnel.

Ce calcul s'effectue pro rata temporis en cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, d'absence(s) non assimilée(s) à des temps de travail au sens du code du travail ou de cumul de salaires en cours d'année.

NIVEAU	ECHOLON	MINIMA au 1er janvier 2007
	1	1 254,28
I	2	1 261,81
	3	1 269,38
	1	1 279
II	2	1 286,68
	3	1 294,40
	1	1 302
III	2	1 309,81
	3	1 317,67
	1	1 325
IV	2	1 332,95
	3	1 340,95
	1	1 357,00
V	2	1 407,89
	3	1 460,68
	1	1 515,46
VI	2	1 572,29
	3	1 631,25
	1	1 712,81
VII	2	1 789,45
	3	1 888,38
	1	2 350,00
VIII	2	2 585,00
	3	2 843,50
IX	1	3 127,85
	2	3 440,63
X	1	3 956,73
	2	4 748,08

Article - Grille des minima conventionnels pour 151,67 heures mensuelles à compter du 1er janvier 2007

Avenant du 11 décembre 2008 relatif aux salaires minima au 1er janvier

2009

Signataires	
Patrons signataires	<p>Uoinn nltiaoane du ccomerome de gors de furtis et légumes (UNCGFL) ; Fédération nailntaoe du crmmecoe des poidturs lreiiats et avloecis (FNCPLA) ; Fédération nlnoitaae des snciytads de ceocrmme de gors en potrudis acevlois (FENSCOPA) ; Fédération européenne du cmemrcoe et de la drioiiubsttn des putordis suos température dirigée, glaces, surgelés et réfrigérés (SYNDIGEL) ; Fédération notialnae des geortssiss en frleus coupées (FNGFP) ; Chbarme scdyailne naitonale de vntee et srcieves aeuamtoutiqs (NAVSA) ; Fédération nlotiaae de la décoration (FND) ; Uinon poeilofsnrsenle de la crtae ptoalse (UPCP) ; Snyciadt noiaatnl des preatipes répartiteurs spécialisés (PRS) ; Sanctiyt niaontal des gstsrioses en fuurnioters générales puor brauux de tabac ; Cmrbahe slynidace nonatlaie de l'importation et de l'exportation de verrerie, céramique, cdeauu et lirmiunae (VCI) ; Sdyncait naitnaol des dtisuurtirbes aux cuerfiofs et pruaurfems ; Fédération des stdnciyas de la dutturiiisbn pnosrsonelilefe (FEDA) ; Union des iudteinsrs et de la dtbtruioisin des petauslqis et du cohtcuaouc (UCAPLAST) ; Fédération française des négociants en alpreaips sanitaires, chauffage, cilaamisitton et consatliaian (FNAS) ; Fédération naatlione des syiadctns de giessrsots dsbriurtiuets en matériel électrique et électronique (FGMEE) ; Fédération française de la drsiitutboin itslrldliuene (FENETEC) ; Confédération française du cmomcere de gors et du comrmece ietntnraoainl (CGI).</p>
Syndicats signataires	<p>Fédération des scierevs CDFT ; Fédération générale des taurivlalres de l'agriculture, de l'alimentation, des tbcaas et amttlueles et des sicevers ceonxnes (FGTA) FO.</p>

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE MINIMUM mensuel	SALAIRE MINIMUM annuel
	1	1 325,00	
I	2	1 332,95	
	3	1 340,95	
	1	1 348,99	
II	2	1 357,09	
	3	1 365,23	
	1	1 373,42	
III	2	1 381,66	
	3	1 389,95	
	1	1 398,29	
IV	2	1 406,68	
	3	1 415,12	
	1	1 425,00	
V	2	1 478,44	
	3	1 533,88	
	1	1 591,40	

VI	2	1 651,08	
	3	1 712,99	
	1		22 321,03
VII	2		23 437,08
	3		24 608,94
	1		28 482,00
VIII	2		31 330,20
	3		34 463,22
IX	1		37 909,54
	2		41 700,50
X	1		47 955,57
	2		57 546,68

Du niveau I, échelon 1, au niveau VI, échelon 3, la grille des minima conventionnels s'apprécie mensuellement.

Du niveau VII, échelon 1, au niveau X, échelon 2, la grille des minima conventionnels s'apprécie au 31 décembre en cumulant le montant total des salaires bruts perçus par le salarié pendant l'année avec le minimum conventionnel annuel correspondant à son niveau et échelon.

Ce calcul s'effectue proportionnellement en cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, d'absence(s) non assimilée(s) à du temps de travail au sens du code du travail ou de congés de fin de carrière en cours d'année.

Article 2 - Modification du titre III nouveau « Grille de salaires mensuels » de l'accord de branche du 13 avril 2006
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

Les dispositions des paragraphes 3, 4 et 8 du titre III nouveau « Grille de salaires mensuels » de l'accord du 13 avril 2006 sont annulées et remplacées par :

« La progression est fixée de la manière suivante :

? du niveau I à IV inclus : + 0, 60 % entre chaque échelon ;

? du niveau V à VI inclus : + 3, 75 % entre chaque échelon ;

? au niveau VII : + 5 % entre chaque échelon ;

? du niveau VII, échelon 3, au niveau VIII, échelon 1 : + 15, 73 % entre les niveaux ;

? au niveau VIII : + 10 % entre chaque échelon ;

? du niveau VIII, échelon 3, au niveau IX, échelon 1 : + 10 % entre les niveaux ;

? du niveau IX, échelon 1, au niveau IX, échelon 2 : + 10 % entre les échelons ;

? du niveau IX, échelon 2, au niveau X, échelon 1 : + 15 % entre les niveaux ;

? du niveau X, échelon 1, au niveau X, échelon 2 : + 20 % entre les échelons.

Le salaire conventionnel de base se négocie :

? au niveau I, échelon 1, pour les niveaux I à IV ;

? au niveau V, échelon 1, pour les niveaux V à VI ;

? au niveau VII, échelon 1, pour les niveaux VII à X.

Les salaires conventionnels de base des niveaux I, échelon 1, V, échelon 1, VII, échelon 1, se négocient chaque année. »

Article 3 - Clause de revoyure

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

Au cas où l'échelon 1 du niveau I de la grille est inférieur au SMIC, les partenaires prennent l'engagement de négocier une nouvelle grille dans le mois qui suit.

Article 1er - Grille des minima conventionnels

En vigueur étendu en date du 6 juil. 2009

Base : 151,67 heures mensuelles au 1er juillet 2009.

(En euros.)

Accord du 6 juillet 2009 relatif aux salaires au 1er juillet 2009

Signataires	
Patrons signataires	USPALACT ; VCI ; FDEA ; FENEETC ; SBFNGGT ; UNCGFL ; FEGME ; SRNPS ; FCLPNA ; SGNIEYDL ; FND ; FNFGP ; UCPP ; FNEPOSCA ; CGI ; NVASA ; SNCDP ; FNAS.
Syndicats signataires	FTGA CGT-FO ; FS CFDT.

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE MENSUEL	SALAIRE ANNUEL
	1	1 338,00	
I	2	1 346,03	
	3	1 354,10	

	1	1 362,23	
II	2	1 370,40	
	3	1 378,62	
	1	1 386,90	
III	2	1 395,22	
	3	1 403,59	
	1	1 412,01	
IV	2	1 420,48	
	3	1 429,01	
	1	1 435,00	
V	2	1 488,81	
	3	1 544,64	
	1	1 602,57	
VI	2	1 662,66	
	3	1 725,01	
	1		22 321,03
VII	2		23 437,08
	3		24 608,94
	1		28 482,00
VIII	2		31 330,20
	3		34 463,22
IX	1		37 909,54
	2		41 700,50
X	1		47 955,57
	2		57 546,68

Du niveau I, échelon 1, au niveau VI, échelon 3, la grille des minima conventionnels s'apprécie mensuellement.

Du niveau VII, échelon 1, au niveau X, échelon 2, la grille des minima conventionnels s'apprécie au 31 décembre en cumulant le montant total des salaires bruts perçus par le salarié pendant l'année avec le minimum conventionnel annuel correspondant à ses niveau et échelon.

Accord du 24 mars 2010 relatif aux salaires au 1er avril 2010

Signataires	
Patrons signataires	L'UNCGFL ; La FCNLPA ; La FCSPENOA ; Le SGNDIYEL ; La FGNFP ; La NSVAA ; La FND ; L'UPCP ; La PRS ; Le SNGFGBT ; La VCI ; Le SCDNP ; La FDEA ; L'UCAPLAST ; La FANS ; La FMGE ; La FENEETC ; La CGI,
Syndicats signataires	La CDFT ; La FTGA FO,

Ce calcul s'effectue proportionnellement en cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, d'absence(s) non assimilée(s) à du temps de travail au sens du code du travail ou de changement de fonctionnalité en cours d'année.

Article 2 - Clause de revoyure
En vigueur étendu en date du 6 juil. 2009

Au cas où l'échelon 1 du niveau I de la grille est inférieur au SMIC, les partenaires prennent l'engagement de négocier une nouvelle grille dans le mois qui suit.

Article 1er - Grille des minima conventionnels mensuels au 1er avril 2010 pour 151,67 heures
En vigueur étendu en date du 24 mars 2010

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE MINIMUM conventionnel mensuel	SALAIRE MINIMUM conventionnel annuel
I	1	1 349,00	-
	2	1 357,09	
	3	1 365,24	
II	1	1 373,43	-
	2	1 381,67	
	3	1 389,96	
III	1	1 398,30	-
	2	1 406,69	
	3	1 415,13	
IV	1	1 423,62	-
	2	1 432,16	
	3	1 440,75	
V	1	1 447,00	-
	2	1 501,26	
	3	1 557,56	
VI	1	1 615,97	-
	2	1 676,57	
	3	1 739,44	
VII	1	-	22 500,00
	2		23 625,00
	3		24 806,25
VIII	1	-	28 708,27
	2		31 579,10
	3		34 737,01
IX	1	-	38 210,71
	2		42 031,78
X	1	-	48 336,54
	2		58 003,85

Du niveau I échelon 1 au niveau VI échelon 3, la grille des minima conventionnels s'apprécie mensuellement.

Du niveau VII échelon 1 au niveau X échelon 2, la grille des minima conventionnels s'apprécie au 31 décembre en cumulant le montant total des salaires bruts perçus par le salarié pendant l'année avec le minimum conventionnel annuel correspondant à son niveau et échelon.

Ce calcul s'effectue proportionnellement en cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, d'absence(s) non assimilée(s) à du

temps de travail au sens du code de travail ou de congés payés de droit en cours d'année.

Article 2 - Clause de revoyure

En vigueur étendu en date du 24 mars 2010

Au cas où l'échelon 1 du niveau I de la grille est inférieur au SMIC, les parties prenantes prennent l'engagement de négocier une nouvelle grille dans le mois qui suit.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 8 févr. 2011

Grille des minima conventionnels mensuels au 1er mars 2011 pour 151,67 heures

(En euros.)

Accord du 8 février 2011 relatif aux salaires minima au 1er mars 2011

Signataires	
Patrons signataires	L'UCAPLAST ; La VCI ; La FDEA ; La FEETENC ; L'UNCGFL ; La FMGEE ; Le SNRPS ; La FNCLPA ; Le SGYIDENL ; La FND ; L'UPCP ; La FSNCPPEOA ; La CGI ; La NNASA ; Le SCNDP ; Le FANS ; Le FNGFP,
Syndicats signataires	La FTGA FO,

Niveau	échelon	Salaire minimum conventionnel mensuel au 1er avril 2010	Salaire minimum conventionnel mensuel au 1er mars 2011
I	1	1 349,00	1 368,00
	2	1 357,09	1 376,20
	3	1 365,24	1 384,47
II	1	1 373,43	1 392,77
	2	1 381,67	1 401,13
	3	1 389,96	1 409,54
III	1	1 398,30	1 417,99
	2	1 406,69	1 426,50
	3	1 415,13	1 435,06
IV	1	1 423,62	1 443,67
	2	1 432,16	1 452,33
	3	1 440,75	1 461,05
V	1	1 447,00	1 468,00
	2	1 501,26	1 523,05
	3	1 557,56	1 580,16
VI	1	1 615,97	1 639,42
	2	1 676,57	1 700,90
	3	1 739,44	1 764,68
VII	1	22 500,00	22 815,00
	2	23 625,00	23 955,75
	3	24 806,25	25 153,54
VIII	1	28 708,27	29 110,19
	2	31 579,10	32 021,21
	3	34 737,01	35 223,33
IX	1	38 210,71	38 745,66
	2	42 031,78	42 620,23
X	1	48 336,54	49 013,26
	2	58 003,85	58 815,92

Du niveau I, échelon 1, au niveau VI, échelon 3, la grille des minima conventionnels s'apprécie mensuellement.

Du niveau VII, échelon 1, au niveau X, échelon 2, la grille des minima conventionnels s'apprécie au 31 décembre en cumulant le montant total des salaires bruts perçus par le salarié pendant l'année avec le minimum conventionnel annuel correspondant à ses niveau et échelon.

Ce calcul s'effectue proportionnellement en cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, d'absence(s) non assimilée(s) à du temps de travail au sens du code du travail ou de congés de soins médicaux en cours d'année.

Article 2 - Clause de revoyure

En vigueur étendu en date du 8 févr. 2011

Au cas où l'échelon 1 du niveau I de la grille est inférieur au

Accord du 15 décembre 2011 relatif aux salaires minima au 1er janvier

Smic, les partenaires prennent l'engagement de négocier une nouvelle grille dans le mois qui suit.

Article 3 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 8 févr. 2011

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chaque des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du greffe des prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par le code du travail en vue de son extension.

En vigueur étendu en date du 8 févr. 2011

(Suivent les signatures.)

2012

Signataires

Patrons signataires	L'UCAPLAST ; La VCI ; La FDEA ; La FNEEETC ; L'UNCGFL ; La FMGE ; Le SRPNS ; La FNLCPA ; Le SNGDIEYL ; La FND ; L'UPCP ; La FPEOCSNA ; La CGI ; La NSAVA ; Le SNCDP ; La FANS ; La FNGFP,
Syndicats signataires	La FTGA FO ; La FS CFDT,

Article 1er - Grille des minima conventionnels mensuels au 1er janvier 2012 pour 151,67 heures
En vigueur étendu en date du 15 déc. 2011

(En euros.)

Niveau	Échelon	Salaire minimum conventionnel au 1er mars 2011	Salaire minimum conventionnel au 1er janvier 2012
I	1	1 368,00	1 400,00
	2	1 376,20	1 408,40
	3	1 384,47	1 416,85
II	1	1 392,77	1 425,35
	2	1 401,13	1 433,90
	3	1 409,54	1 442,51
III	1	1 417,99	1 451,16
	2	1 426,50	1 459,87
	3	1 435,06	1 468,63
IV	1	1 443,67	1 477,44
	2	1 452,33	1 486,30
	3	1 461,05	1 495,22
V	1	1 468,00	1 502,00
	2	1 523,05	1 558,33
	3	1 580,16	1 616,76
VI	1	1 639,42	1 677,39
	2	1 700,90	1 740,29
	3	1 764,68	1 805,55
VII	1	22 815,00	23 340,00
	2	23 955,75	24 507,00
	3	25 153,54	25 732,35
VIII	1	29 110,19	29 780,05
	2	32 021,21	32 758,06
	3	32 021,21	36 033,86
IX	1	38 745,66	39 637,25
	2	42 620,23	43 600,97
X	1	49 013,26	50 141,12
	2	58 815,92	60 169,34

Du niveau I échelon 1 au niveau VI échelon 3, la grille des minima conventionnels s'apprécie mensuellement.

Du niveau VII échelon 1 au niveau X échelon 2, la grille des minima conventionnels s'apprécie au 31 décembre en comparant le montant total des salaires bruts perçus par le salarié pendant l'année avec le minimum conventionnel annuel correspondant à son niveau et échelon.

Ce calcul s'effectue pro rata temporis en cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, d'absence(s) non assimilée(s) à du temps de travail au sens du code du travail ou de carence(s) de congés payés en cours d'année.

Article 2 - Clause de revoyure
En vigueur étendu en date du 15 déc. 2011

Au cas où l'échelon 1 du niveau I de la grille est inférieur au Smic, les partenaires prennent l'engagement de négocier une nouvelle grille dans le mois qui suit.

Article 3 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 15 déc. 2011

Accord du 6 septembre 2012 relatif aux salaires minima au 1er octobre 2012

Article 1er - Grille des minima conventionnels applicable au 1er octobre 2012

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2012

(En euros.)

Signataires	
Patrons signataires	L'UNCGFL ; La FCPNLA ; La FCNOESPA ; Le SEDYINGL ; La FGNFP ; La NAVSA ; La FND ; L'UPCP ; Le SRNPS ; La VCI ; La FDEA ; L'UCAPLAST ; La FANS ; La FMGE ; La FTEEENC ; Le SCDNP ; La CGI,
Syndicats signataires	La FS CDFT ; La FTGA FO,

Niveau	Échelon	Salaire au 1er janvier 2012	Salaire au 1er octobre 2012
I	1	1 400,00	1 427,00
	2	1 408,40	1 435,56
	3	1 416,85	1 444,18
II	1	1 425,35	1 452,84
	2	1 433,90	1 461,56
	3	1 442,51	1 470,33
III	1	1 451,16	1 479,15
	2	1 459,87	1 488,02
	3	1 468,63	1 496,95
IV	1	1 477,44	1 505,93
	2	1 486,30	1 514,97
	3	1 495,22	1 524,06
V	1	1 502,00	1 529,00
	2	1 558,33	1 586,34
	3	1 616,76	1 645,83
VI	1	1 677,39	1 707,54
	2	1 740,29	1 771,58
	3	1 805,55	1 838,01
VII	1	23 340,00	23 667,00
	2	24 507,00	24 850,35
	3	25 732,35	26 092,87
VIII	1	29 780,05	30 197,28
	2	32 758,06	33 217,00
	3	36 033,86	36 538,70
IX	1	39 637,25	40 192,57
	2	43 600,97	44 211,83
X	1	50 141,12	50 843,61
	2	60 169,34	61 012,33

Du niveau I, échelon 1, au niveau VI, échelon 3, la grille des minima conventionnels s'applique mensuellement.

Du niveau VII, échelon 1, au niveau X, échelon 2, la grille des minima conventionnels s'apprécie au 31 décembre en comptant le montant total des salaires bruts perçus par le salarié pendant l'année avec le minimum conventionnel annuel correspondant à son niveau et échelon.

Ce calcul s'effectue proportionnellement en cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, d'absence(s) non assimilée(s) à du temps de travail au sens du code du travail ou de cénarisation de carrière en cours d'année.

Article 2 - Clause de revoyure

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2012

Accord du 12 février 2013 relatif aux salaires minima au 1er février 2013

Signataires	
Patrons signataires	L'UNCGFL ; La FPLNCA ; La FECOSNA ; Le SYEIDGNL ; La FGFNP ; La NAVSA ; La FND ; L'UPCP ; Le PRS ; Le SGNGBFT ; La VCI ; Le SNCDP ; La FDEA ; L'UCAPLAST ; La FANS ; La FMGE ; La FEEENTC ; La CGI,
Syndicats signataires	La FS CDFT ; La FTGA FO,

(En euros.)

Au cas où l'échelon 1 du niveau I de la grille est inférieur au Smic, les partenaires prennent l'engagement de négocier une nouvelle grille dans le mois qui suit.

Article 3 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2012

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du greffe des prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le code du travail, en vue de son extension.

Article 1er - Grille des minima conventionnels applicable au 1er février 2013

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2013

Niveau	Echelon	Salaire au 1er octobre 2012	Salaire au 1er février 2013
I	1	1 427,00	1 432,00
I	2	1 435,56	1 440,59
I	3	1 444,18	1 449,24
II	1	1 452,84	1 457,93
II	2	1 461,56	1 466,68
II	3	1 470,33	1 475,48
III	1	1 479,15	1 484,33
III	2	1 488,02	1 493,24
III	3	1 496,95	1 502,20
IV	1	1 505,93	1 511,21
IV	2	1 514,97	1 520,28
IV	3	1 524,06	1 529,40
V	1	1 529,00	1 535,00
V	2	1 586,34	1 592,56
V	3	1 645,83	1 652,28
VI	1	1 707,54	1 714,24
VI	2	1 771,58	1 778,53
VI	3	1 838,01	1 845,22
VII	1	23 667,00	23 904,00
VII	2	24 850,35	25 099,20
VII	3	26 092,87	26 354,16
VIII	1	30 197,28	30 499,67
VIII	2	33 217,00	33 549,64

VIII	3	36 538,70	36 904,60
IX	1	40 192,57	40 595,06
IX	2	44 211,83	44 654,57
X	1	50 843,61	51 352,75
X	2	61 012,33	61 623,30

Du niveau I, échelon 1, au niveau VI, échelon 3, la grille des minima conventionnels s'apprécie mensuellement pour 151,67 heures.

Du niveau VII, échelon 1, au niveau X, échelon 2, la grille des minima conventionnels s'apprécie au 31 décembre en prenant en compte le montant total des salaires bruts perçus par le salarié pendant l'année avec le minimum conventionnel annuel redressé à ses niveaux et échelon.

Ce calcul s'effectue proportionnellement en cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, d'absence(s) non assimilée(s) à du temps de travail au sens du code du travail ou de congés payés de congés payés en cours d'année.

Article 2 - Clause de revoyure

Accord du 3 mars 2015 relatif aux salaires minima au 1er mars 2015

Signataires	
Patrons signataires	L'UCAPLAST ; La VCI ; La FDEA ; La FDEIN ; Le SGNGBFT ; L'UNCGFL ; La FMGE ; Le PRS ; La FPNLCA ; Le SYDGEINL ; La FND ; La FFGNP ; L'UPCP ; La FNOPSCEA ; La CGI ; La NNASA ; Le SCDNP ; La FNAS,
Syndicats signataires	La FECNS CFE-CGC ; La FTGA FO ; La FS CDFT ; La FNCACIA CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2013

Au cas où l'échelon 1 du niveau I de la grille est inférieur au Smic, les partenaires prennent l'engagement de négocier une nouvelle grille dans le mois qui suit.

Article 3 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2013

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du gérant des prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par le code du travail en vue de son extension.

Article 1er - Minima conventionnels applicables au 1er mars 2015

En vigueur étendu en date du 1 mars 2015

(En euros.)

Niveau	Echelon	Salaire minimal au 1er février 2013	Salaire minimal au 1er mars 2015
I	1	1 432,00	1 460,50
	2	1 440,59	1 469,26
	3	1 449,24	1 478,08
II	1	1 457,93	1 486,95
	2	1 466,68	1 495,87
	3	1 475,48	1 504,84
III	1	1 484,33	1 513,87
	2	1 493,24	1 522,96
	3	1 502,20	1 532,09
IV	1	1 511,21	1 541,29
	2	1 520,28	1 550,53
	3	1 529,40	1 559,84

V	1	1 535,00	1 565,70
	2	1 592,56	1 624,41
	3	1 652,28	1 685,33
VI	1	1 714,24	1 748,53
	2	1 778,53	1 814,10
	3	1 845,22	1 882,13
VII	1	23 904,00	24 382,08
	2	25 099,20	25 601,18
	3	26 354,16	26 881,24
VIII	1	30 499,67	31 109,66
	2	33 549,64	34 220,63
	3	36 904,60	37 642,69
IX	1	40 595,06	41 406,96
	2	44 654,57	45 547,66
X	1	51 352,75	52 379,81
	2	61 623,30	62 855,77

En vigueur étendu en date du 1 mars 2015

Du niveau I, échelon 1, au niveau VI, échelon 3, la grille des minima conventionnels s'apprécie mensuellement pour 151,67 heures.

Du niveau VII, échelon 1, au niveau X, échelon 2, la grille des minima conventionnels s'apprécie au 31 décembre en comptant le montant total des salaires bruts perçus par le salarié pendant l'année avec le minimum conventionnel annuel correspondant à son niveau et échelon.

Ce calcul s'effectue proportionnellement en cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, d'absence(s) non assimilée(s) à du temps de travail au sens du code du travail ou de congé de maternité en cours d'année.

Article 2 - Clause de revoyure

Accord du 2 mars 2017 relatif aux salaires minima au 1er mars 2017

Au cas où l'échelon 1 du niveau I de la grille est inférieur au Smic, les partenaires prennent l'engagement de négocier une nouvelle grille dans le mois qui suit.

Article 3 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 1 mars 2015

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chance des partenaires concernés et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du greffe des prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par le code du travail en vue de son extension.

Article 1er - Minima conventionnels applicables au 1er mars 2017

En vigueur étendu en date du 1 mars 2017

(En euros.)

Signataires	
Patrons signataires	UCAPLAST
	VCI
	FEDA
	FEDIN
	SNGFGBT
	UNCGFL
	FGME
	PRS
	FNCPLA
	FND
	FNGFP
	UPCP
	FENSCOPA
	CGI
SNDP	
FNAS	
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC
	FGTA FO
	FS CFTD
	CFE CGC Agricole

Niveau	Coef	Minima conventionnels au 1er mars 2015	Minima conventionnels au 1er mars 2017
1.1	1,006	1?460,50	1?485,00
1.2	1,006	1?469,26	1?493,91
1.3	1,006	1?478,08	1?502,87
2.1	1,006	1?486,95	1?511,89
2.2	1,006	1?495,87	1?520,96

2.3	1,006	1?504,84	1?530,09
3.1	1,006	1?513,87	1?539,27
3.2	1,006	1?522,96	1?548,50
3.3	1,006	1?532,09	1?557,79
4.1	1,006	1?541,29	1?567,14
4.2	1,006	1?550,53	1?576,54
4.3		1?559,84	1?586,00
5.1	1,038	1?565,70	1?592,00
5.2	1,038	1?624,41	1?651,70
5.3	1,038	1?685,33	1?713,64
6.1	1,038	1?748,53	1?777,90
6.2	1,038	1?814,10	1?844,57
6.3		1?882,13	1?913,74
Minima annuels			
7.1	1,05	24?382,08	24?796,00
7.2	1,05	25?601,18	26?035,80
7.3	1,157	26?881,24	27?337,59
8.1	1,1	31?109,66	31?637,79
8.2	1,1	34?220,63	34?801,57
8.3	1,1	37?642,69	38?281,73
9.1	1,1	41?406,96	42?109,90
9.2	1,15	45?547,66	46?320,89
10.1	1,2	52?379,81	53?269,03
10.2		62?855,77	63?922,83

Du niveau I échelon 1 au niveau VI échelon 3, la grille des minima conventionnels s'apprécie mensuellement pour 151,67 heures.

Du niveau VII échelon 1 au niveau X échelon 2, la grille des minima conventionnels s'apprécie au 31 décembre en cumulant le montant total des salaires bruts perçus par le salarié pendant l'année avec le minimum conventionnel annuel décomposé à son niveau et échelon.

Ce calcul s'effectue proportionnellement en cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, d'absence(s) non assimilée(s) à du temps de travail au sens du code du travail ou de décompte de travail en cours d'année.

Article 2 - Clause de revoyure
En vigueur étendu en date du 1 mars 2017

Au cas où l'échelon 1 du niveau I de la grille est inférieur au

Accord du 8 mars 2018 relatif aux salaires minima au 1er mai 2018

Signataires	
Patrons signataires	CGI,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FGTA FO ; FS CDFT ; CFE-CGC AGRO,

Smic, les prévisions pènernt l'engagement de négocier une nouvelle grille dans le mois qui suit.

Article 3 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 mars 2017

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du greffe des prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par le code du travail en vue de son extension.

Fait le 2 mars 2017.

En vigueur étendu en date du 1 mars 2017

(Suivent les signatures.)

Article 1er - Minima conventionnels applicables au 1er mai 2018
En vigueur étendu en date du 1 mai 2018

(En euros.)

Niveau	Coef	Minima conventionnels au 1er mars 2017	Minima conventionnels au 1er mai 2018
1.1	1,006	1 485,00	1 505,79
1.2	1,006	1 493,91	1 514,82
1.3	1,006	1 502,87	1 523,91
2.1	1,006	1 511,89	1 533,06
2.2	1,006	1 520,96	1 542,26
2.3	1,006	1 530,09	1 551,51
3.1	1,006	1 539,27	1 560,82
3.2	1,006	1 548,50	1 570,18

3.3	1,006	1 557,79	1 579,60
4.1	1,006	1 567,14	1 589,08
4.2	1,006	1 576,54	1 598,62
4.3		1 586,00	1 608,21
5.1	1,038	1 592,00	1 614,28
5.2	1,038	1 651,70	1 674,82
5.3	1,038	1 713,64	1 737,62
6.1	1,038	1 777,90	1 802,78
6.2	1,038	1 844,57	1 870,39
6.3		1 913,74	1 940,53
Minima annuels			
7.1	1,05	24 796,00	25 143,14
7.2	1,05	26 035,80	26 400,30
7.3	1,157	27 337,59	27 720,31
8.1	1,1	31 637,79	32 080,72
8.2	1,1	34 801,57	35 288,79
8.3	1,1	38 281,73	38 817,67
9.1	1,1	42 109,90	42 699,43
9.2	1,15	46 320,89	46 969,38
10.1	1,2	53 269,03	54 014,78
10.2		63 922,83	64 817,74

mions de 50 salariés.

Article 2 - Clause de revoyure
En vigueur étendu en date du 1 mai 2018

Au cas où l'échelon 1 du neaviu I de la glilre est inférieur au Smic, les peaernatris prennnet l'engagement de négocier une nuelolve glrlie dnas le mios qui suit.

Article 3 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 mai 2018

Du nviaeu I échelon 1 au naeviu VI échelon 3, la grlile des mmiina ctienvonennlos s'apprécie mmelleunsenet puor 151,67 heures.

Du naievu VII échelon 1 au nvaievu X échelon 2, la glirle des mniima cletonvnnnieos s'apprécie au 31 décembre en canopamrt le monatnt ttoal des slearias bruts perçus par le salarié padennt l'année aevc le mminium ceinnooevntl aunnel cnnosrpeardt à son niveau et échelon.

Ce cacull s'effectue pro rtaa teoprims en cas d'arrivée ou de départ en cruos d'année, d'absence(s) non assimilée(s) à du tmeps de taviarl au snes du cdoe du taairvl ou de cngnaemet de ctfaiaciosain en cours d'année.

Compte tneu de la thématique de cet acrcod de branche, celui-ci ne cetoinnt pas de dnsisopiitos spécifiques aux eersetinprs de

Le présent aorccd srea fiat en un nobrme sunfsafit d'exemplaires puor être rmies à cuncahe des piretas canaettcotnrs et déposé auprès de la dciorten générale du tairval et du secrétariat du grffee des prud'hommes de Pairs dnas les coidnnitos prévues par le cdoe du trvaail en vue de son extension.

Accord du 27 février 2019 relatif aux salaires minima pour l'année 2019

Signataires	
Patrons signataires	CGI,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FS CDFT ; CFE-CGC Agro,

Article 1er - Minima conventionnels applicables au 1er mai 2019
En vigueur étendu en date du 1 mai 2019

Niveau	Coef.	Minima cnnlitoeonenvs au 1er mai 2018	Minima ctnnenvnlioos au 1er mai 2019
1.1	1,006	1 505,79 ?	1 533,00 ?
1.2	1,006	1 514,82 ?	1 542,20 ?
1.3	1,006	1 523,91 ?	1 551,45 ?
2.1	1,006	1 533,06 ?	1 560,76 ?
2.2	1,006	1 542,26 ?	1 570,12 ?
2.3	1,006	1 551,51 ?	1 579,55 ?
3.1	1,006	1 560,82 ?	1 589,02 ?
3.2	1,006	1 570,18 ?	1 598,56 ?
3.3	1,006	1 579,60 ?	1 608,15 ?
4.1	1,006	1 589,08 ?	1 617,80 ?
4.2	1,006	1 598,62 ?	1 627,50 ?
4.3		1 608,21 ?	1 637,27 ?

5.1	1,038	1 614,28 ?	1 644,00 ?
5.2	1,038	1 674,82 ?	1 705,65 ?
5.3	1,038	1 737,62 ?	1 769,61 ?
6.1	1,038	1 802,78 ?	1 835,97 ?
6.2	1,038	1 870,39 ?	1 904,82 ?
6.3		1 940,53 ?	1 976,25 ?
7.1	1,05	25 143,14 ?	25 596,00 ?
7.2	1,05	26 400,30 ?	26 875,80 ?
7.3	1,157	27 720,31 ?	28 219,59 ?
8.1	1,1	32 080,72 ?	32 658,53 ?
8.2	1,1	35 288,79 ?	35 924,38 ?
8.3	1,1	38 817,67 ?	39 516,82 ?
9.1	1,1	42 699,43 ?	43 468,51 ?
9.2	1,15	46 969,38 ?	47 815,36 ?
10.1	1,2	54 014,78 ?	54 987,66 ?
10.2		64 817,74 ?	65 985,19 ?

Du niveau I, échelon 1, au niveau VI, échelon 3, la grille des minima conventionnels s'apprécie mensuellement pour 151,67 heures.

Du niveau VII, échelon 1, au niveau X, échelon 2, la grille des minima conventionnels s'apprécie au 31 décembre en cumulant le montant total des salaires bruts perçus par le salarié pendant l'année avec le minimum conventionnel annuel correspondant à son niveau et échelon.

Ce calcul s'effectue proportionnellement en cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, d'absence(s) non assimilée(s) à du temps de travail au sens du code du travail ou de cessation de cloacisifas en cours d'année.

Compte tenu de la thématique de cet accord de branche, celui-ci ne concerne pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2 - Clause de revoyure
En vigueur étendu en date du 1 mai 2019

Au cas où l'échelon 1 du niveau I de la grille est inférieur au Smic, les parties prenantes prennent l'engagement de négocier une nouvelle grille dans le mois qui suit.

Article 3 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 mai 2019

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties cocontractantes et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du gffree des prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par le code du travail en vue de son extension.

Accord du 26 février 2020 relatif aux salaires minima au 1er mai 2020

Signataires	
Patrons signataires	CGI,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CDFT ; CFE-CGC agro,

Article 1er - Minima conventionnels applicables au 1er mai 2020
En vigueur étendu en date du 1 mai 2020

Niveau	Coef.	Minima au 1er mai 2019	Minima au 1er mai 2020
1.1	1,006	1 533,00 ?	1 554,46 ?
1.2	1,006	1 542,20 ?	1 563,79 ?
1.3	1,006	1 551,45 ?	1 573,17 ?
2.1	1,006	1 560,76 ?	1 582,61 ?
2.2	1,006	1 570,12 ?	1 592,11 ?
2.3	1,006	1 579,55 ?	1 601,66 ?
3.1	1,006	1 589,02 ?	1 611,27 ?
3.2	1,006	1 598,56 ?	1 620,94 ?
3.3	1,006	1 608,15 ?	1 630,66 ?
4.1	1,006	1 617,80 ?	1 640,45 ?
4.2	1,006	1 627,50 ?	1 650,29 ?
4.3		1 637,27 ?	1 660,19 ?
5.1	1,038	1 644,00 ?	1 667,02 ?
5.2	1,038	1 705,65 ?	1 729,53 ?
5.3	1,038	1 769,61 ?	1 794,39 ?
6.1	1,038	1 835,97 ?	1 861,68 ?
6.2	1,038	1 904,82 ?	1 931,49 ?
6.3		1 976,25 ?	2 003,92 ?

Minima annuels			
7.1	1,05	25 596,00 ?	25 954,34 ?
7.2	1,05	26 875,80 ?	27 252,06 ?
7.3	1,157	28 219,59 ?	28 614,66 ?
8.1	1,1	32 658,53 ?	33 115,75 ?
8.2	1,1	35 924,38 ?	36 427,33 ?
8.3	1,1	39 516,82 ?	40 070,06 ?
9.1	1,1	43 468,51 ?	44 077,06 ?
9.2	1,15	47 815,36 ?	48 484,77 ?
10.1	1,2	54 987,66 ?	55 757,49 ?
10.2		65 985,19 ?	66 908,98 ?

Du niveau I échelon 1 au niveau VI échelon 3, la grille des minima conventionnels s'apprécie mensuellement pour 151,67 heures.

Du niveau VII échelon 1 au niveau X échelon 2, la grille des minima conventionnels s'apprécie au 31 décembre en comptant le montant total des salaires bruts perçus par le salarié pendant l'année avec le minimum conventionnel annuel convenu à son niveau et échelon.

Ce calcul s'effectue proportionnellement en cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, d'absence(s) non assimilée(s) à du temps de travail au sens du code du travail ou de congés de soins médicaux en cours d'année.

Compte tenu de la thématique de cet accord de branche, celui-ci ne concerne pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Accord du 12 janvier 2022 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2022

Article 2 - Clause de revoyure
En vigueur étendu en date du 1 mai 2020

Au cas où l'échelon 1 du niveau I de la grille est inférieur au Smic, les partenaires prennent l'engagement de négocier une nouvelle grille dans le mois qui suit.

Article 3 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 mai 2020

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties concernées et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du greffe des prud'hommes de Paris dans les délais prévus par le code du travail en vue de son extension.

Signataires	
Patrons signataires	CGI,
Syndicats signataires	FS CFDT,

Article 1er - Minima conventionnels applicables au 1er janvier 2022

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Niveau	Échelon	Coefficient	Minima au 1er mai 2020	Minima au 1er janvier 2022
I	1	1,006	1 554,46 ?	1 604,20 ?
	2	1,006	1 563,79 ?	1 613,83 ?
	3	1,006	1 573,17 ?	1 623,51 ?
II	1	1,006	1 582,61 ?	1 633,25 ?
	2	1,006	1 592,11 ?	1 643,05 ?
	3	1,006	1 601,66 ?	1 652,91 ?
III	1	1,006	1 611,27 ?	1 662,83 ?
	2	1,006	1 620,94 ?	1 672,80 ?
	3	1,006	1 630,66 ?	1 682,84 ?
IV	1	1,006	1 640,45 ?	1 692,94 ?
	2	1,006	1 650,29 ?	1 703,10 ?
	3		1 660,19 ?	1 713,31 ?
V	1	1,0375	1 667,02 ?	1 720,36 ?
	2	1,0375	1 729,53 ?	1 784,88 ?
	3	1,0375	1 794,39 ?	1 851,81 ?
VI	1	1,0375	1 861,68 ?	1 921,25 ?
	2	1,0375	1 931,49 ?	1 993,30 ?
	3		2 003,92 ?	2 068,05 ?
VII	1	1,05	25 954,34 ?	26 784,88 ?
	2	1,05	27 252,06 ?	28 124,12 ?
	3	1,1573	28 614,66 ?	29 530,33 ?
VIII	1	1,1	33 115,75 ?	34 175,45 ?
	2	1,1	36 427,33 ?	37 592,99 ?
	3	1,1	40 070,06 ?	41 352,29 ?

IX	1	1,1	44 077,06 ?	45 487,52 ?
	2	1,15	48 484,77 ?	50 036,28 ?
X	1	1,2	55 757,49 ?	57 541,72 ?
	2		66 908,98 ?	69 050,06 ?

Du naievu I échelon 1 au naievu VI échelon 3, la grille des minima conventionnels s'apprécie moyennement pour 151,67 heures.

Du niveau VII échelon 1 au niveau X échelon 2, la grille des minima conventionnels s'apprécie au 31 décembre en cumulant le montant total des salaires bruts perçus par le salarié pendant l'année avec le minimum conventionnel annuel correspondant à son niveau et échelon.

Ce calcul s'effectue proportionnellement en cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, d'absence(s) non assimilée(s) à du temps de travail au sens du code du travail ou de chômage de fait en cours d'année.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les entreprises conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la

branche, quelle que soit leur taille.

Article 2 - Clause de revoyure
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Au cas où l'échelon 1 du niveau I de la grille est inférieur au Smic, les parties prennent l'engagement de négocier une nouvelle grille dans le mois qui suit.

Article 3 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties cocontractantes et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du greffe des prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par le code du travail en vue de son extension.

Accord du 19 septembre 2022 relatif aux minima conventionnels

Signataires	
Patrons signataires	CGF,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CFTC CFSV ; FS CFTD,

Article 1er - Minima conventionnels applicables
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2022

Niveau	Échelon	Coef.	Minima au 1er janvier 2022	Minima au 1er octobre 2022
I	1	1,006	1 604,20 ?	1 679,60 ?
	2	1,006	1 613,83 ?	1 689,67 ?
	3	1,006	1 623,51 ?	1 699,81 ?
II	1	1,006	1 633,25 ?	1 710,01 ?
	2	1,006	1 643,05 ?	1 720,27 ?
	3	1,006	1 652,91 ?	1 730,59 ?
III	1	1,006	1 662,83 ?	1 740,98 ?
	2	1,006	1 672,80 ?	1 751,42 ?
	3	1,006	1 682,84 ?	1 761,93 ?
IV	1	1,006	1 692,94 ?	1 772,50 ?
	2	1,006	1 703,10 ?	1 783,14 ?
	3		1 713,31 ?	1 793,84 ?
V	1	1,0375	1 720,36 ?	1 801,22 ?
	2	1,0375	1 784,88 ?	1 868,76 ?
	3	1,0375	1 851,81 ?	1 938,84 ?
VI	1	1,0375	1 921,25 ?	2 011,55 ?
	2	1,0375	1 993,30 ?	2 086,98 ?
	3		2 068,05 ?	2 165,24 ?
VII	1	1,05	26 784,88 ?	27 909,84 ?
	2	1,05	28 124,12 ?	29 305,34 ?
	3	1,1573	29 530,33 ?	30 770,60 ?
VIII	1	1,1	34 175,45 ?	35 610,82 ?
	2	1,1	37 592,99 ?	39 171,90 ?
	3	1,1	41 352,29 ?	43 089,09 ?
IX	1	1,1	45 487,52 ?	47 398,00 ?
	2	1,15	50 036,28 ?	52 137,80 ?
X	1	1,2	57 541,72 ?	59 958,47 ?
	2		69 050,06 ?	71 950,17 ?

Du nvaieu I échelon 1 au nvaieu VI échelon 3, la girle des mnimia coeetlnnvnos s'apprécie mmuleelseennt pour 151,67 heures.

Du navieu VII échelon 1 au nvaieu X échelon 2, la glrile des mmiina cnoilnetenovns s'apprécie au 31 décembre en conmpraat le mtanot ttoal des sraileas burts percus par le salarié pendnat l'année aevc le mmiuinm cetnivoonnentl aenunl condersproant à son nveaiu et échelon.

Ce caucll s'effectue pro rtaa trpoimes en cas d'arrivée ou de départ en cruos d'année, d'absence (s) non assimilée (s) à du tpems de trivaal au snes du cdoe du tvaialr ou de cenghnamet de caoailfiicsstn en cuors d'année.

Il est rappelé que, conformément à l'accord sur les ctossnaifiilacs du 5 mai 1992 modifié par l'accord du 14 décembre 2010, pour l'application du 2e échelon, l'expérience aucqsie est mesurée par la durée dnas l'exercice de la foitocnn :

- ? 1 an au nvaieu I ;
- ? 2 ans au niaveu II ;
- ? 3 ans au niaevu III ;
- ? 4 ans au nevaiu IV ;
- ? 5 ans au naveiu V ;
- ? 6 ans au nvaieu VI.

La possiosen d'un diplôme réduit de moitié ces durées :

- ? si les diplômes pirs en considération snot les diplômes de l'État ou rcunones équivalents par l'État ;
- ? et s'il exitse une iotiternacn etnre le niaevu du diplôme et le naiveu de l'emploi.

Accord du 2 juin 2023 relatif aux minima conventionnels

Signataires	
Patrons signataires	CGF,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CFTC CFSV ; FNAA CFE-CGC ; FS CFDT,

Il est également rappelé que, dnas les citniodnos prévues par l'avenant cadres, modifié par ananevt n° 2 du 2 juillet 2015 à l'accord clfstocaaaisniis du 5 mai 1992, la durée de présence au niveau VII ne puet excéder 3 ans.

En atacoilppin de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les saantgireis cnnivoenent que le ctenou du présent aoccrd ne jtiusife pas de prévoir de sinaitutpols spécifiques aux erinteerps de monis de cntnaquie salariés, dnas la mersue où l'accord a vacooin à s'appliquer à teutos les eesriepntrs de la branche, qlleue que siot luer taille.

Article 2 - Clause de revoyure
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2022

Au cas où l'échelon 1 du neiavu I de la girle est inférieur au Smic, les peanrrtiaes penrnnent l'engagement de négocier une nvuolee girle dnas le mios qui suit.

Article 3 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2022

Le présent acrcod srea fiat en un nbmroe susniffat d'exemplaires pour être remis à ccnahue des pierats cattacneotnrs et déposé auprès de la ditceiorn générale du taavril et du secrétariat du gffree des prud'hommes de Pirs dnas les cdntnoiois prévues par le cdoe du tvraial en vue de son extension.

Article 1er - Minima conventionnels applicables
En vigueur étendu en date du 1 juin 2023

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coeff.	Minima au 1er obtorce 2022	Minima au 1er jiun 2023
I	1	1,006	1 679,60	1 756,86
	2	1,006	1 689,67	1 767,40
	3	1,006	1 699,81	1 778,00
II	1	1,006	1 710,01	1 788,67
	2	1,006	1 720,27	1 799,40
	3	1,006	1 730,59	1 810,20
III	1	1,006	1 740,98	1 821,06
	2	1,006	1 751,42	1 831,99
	3	1,006	1 761,93	1 842,98
IV	1	1,006	1 772,50	1 854,04
	2	1,006	1 783,14	1 865,16
	3		1 793,84	1 876,35
V	1	1,0375	1 801,22	1 884,07
	2	1,0375	1 868,76	1 954,73
	3	1,0375	1 938,84	2 028,03
VI	1	1,0375	2 011,55	2 104,08
	2	1,0375	2 086,98	2 182,98
	3		2 165,24	2 264,84
VII	1	1,05	27 909,84	28 970,42
	2	1,05	29 305,34	30 418,94
	3	1,1573	30 770,60	31 939,89
VIII	1	1,1	35 610,82	36 964,03
	2	1,1	39 171,90	40 660,43
	3	1,1	43 089,09	44 726,48

IX	1	1,1	47 398,00	49 199,13
	2	1,15	52 137,80	54 119,04
X	1	1,2	59 958,47	62 236,89
	2		71 950,17	74 684,27

Du niveau I échelon 1 au niveau VI échelon 3, la grille des minima conventionnels s'apprécie mensuellement pour 151,67 heures.

Du niveau VII échelon 1 au niveau X échelon 2, la grille des minima conventionnels s'apprécie au 31 décembre en capitalisant le montant total des salaires bruts perçus par le salarié pendant l'année avec le minimum conventionnel annuel pondéré à son niveau et échelon.

Ce calcul s'effectue proportionnellement en cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, d'absence (s) non assimilée (s) à du temps de travail au sens du code du travail ou de congés pris en cours d'année.

Il est rappelé que, conformément à l'accord sur les classifications du 5 mai 1992 modifié par l'accord du 14 décembre 2010, pour l'application du 2e échelon, l'expérience acquise est mesurée par la durée dans l'exercice de la fonction :

- ? 1 an au niveau I ;
- ? 2 ans au niveau II ;
- ? 3 ans au niveau III ;
- ? 4 ans au niveau IV ;
- ? 5 ans au niveau V ;
- ? 6 ans au niveau VI.

La possession d'un diplôme réduit de moitié ces durées :

- ? si les diplômes pris en considération sont les diplômes de l'État ou reconnus équivalents par l'État ;
- ? et s'il existe une trajectoire entre le niveau du diplôme et le niveau de l'emploi.

Il est également rappelé que, dans les conditions prévues par l'avenant cadres, modifié par l'avenant n° 2 du 2 juillet 2015 à l'accord collectif du 5 mai 1992, la durée de présence au niveau VII ne peut excéder 3 ans.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les entreprises conviennent que le contenu du présent accord ne prévoit pas de prévoir de suppléments spécifiques aux salariés de moins de cinq ans salariés, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

Article 2 - Clause de revoyure
En vigueur étendu en date du 1 juin 2023

Au cas où l'échelon 1 du niveau I de la grille est inférieur au Smic, les partenaires conviennent l'engagement de négocier une nouvelle grille dans le mois qui suit.

Article 3 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 juin 2023

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du gérant des prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par le code du travail en vue de son extension.

Article 1er - Minima conventionnels applicables
En vigueur étendu en date du 1 mars 2024

Accord du 26 février 2024 relatif aux minima conventionnels

(En euros.)

Signataires	
Patrons signataires	CGF,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FNAA CFE-CGC ; FS CFDT,

Niveau	Échelon	Coeff.	Minima au 1er juin 2023	Minima au 1er mars 2024
I	1	1,006	1 756,86	1 788,48
	2	1,006	1 767,40	1 799,21
	3	1,006	1 778,00	1 810,01
II	1	1,006	1 788,67	1 820,87
	2	1,006	1 799,40	1 831,79
	3	1,006	1 810,20	1 842,78
III	1	1,006	1 821,06	1 853,84
	2	1,006	1 831,99	1 864,96
	3	1,006	1 842,98	1 876,15
IV	1	1,006	1 854,04	1 887,41
	2	1,006	1 865,16	1 898,74
	3		1 876,35	1 910,13
V	1	1,0375	1 884,07	1 917,99
	2	1,0375	1 954,73	1 989,91
	3	1,0375	2 028,03	2 064,53
VI	1	1,0375	2 104,08	2 141,95
	2	1,0375	2 182,98	2 222,28
	3		2 264,84	2 305,61

VII	1	1,05	28 970,42	29 491,89
	2	1,05	30 418,94	30 966,48
	3	1,1573	31 939,89	32 514,80
VIII	1	1,1	36 964,03	37 629,38
	2	1,1	40 660,43	41 392,32
	3	1,1	44 726,48	45 531,55
IX	1	1,1	49 199,13	50 084,71
	2	1,15	54 119,04	55 093,18
X	1	1,2	62 236,89	63 357,16
	2		74 684,27	76 028,59

Du niveau I échelon 1 au niveau VI échelon 3, la grille des minima conventionnels s'apprécie mensuellement pour 151,67 heures.

Du niveau VII échelon 1 au niveau X échelon 2, la grille des minima conventionnels s'apprécie au 31 décembre en comptant le montant total des salaires bruts perçus par le salarié pendant l'année avec le minimum conventionnel annuel capoté à son niveau et échelon.

Ce calcul s'effectue proportionnellement en cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, d'absence(s) non assimilée(s) à du temps de travail au sens du code du travail ou de changement de coefficient en cours d'année.

Il est rappelé que, conformément à l'accord sur les coefficients du 5 mai 1992 modifié par l'accord du 14 décembre 2010, pour l'application du 2e échelon, l'expérience acquise est mesurée par la durée dans l'exercice de la fonction :
 ? 1 an au niveau I ;
 ? 2 ans au niveau II ;
 ? 3 ans au niveau III ;
 ? 4 ans au niveau IV ;
 ? 5 ans au niveau V ;
 ? 6 ans au niveau VI.

La possession d'un diplôme réduit de moitié ces durées :
 ? si les diplômes pris en considération sont les diplômes de l'État ou rattachés équivalents par l'État ;
 ? et s'il existe une correspondance entre le niveau du diplôme et le niveau de l'emploi.

Accord du 16 décembre 2024 relatif aux salaires minima

Il est également rappelé que, dans les conditions prévues par l'avenant cadres, modifié par avenant n° 2 du 2 juillet 2015 à l'accord collectif du 5 mai 1992, la durée de présence au niveau VII ne peut excéder 3 ans.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les stagiaires conviennent que le contenu du présent accord ne fait pas de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de quatre salariés, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer à tous les établissements de la branche, quelle que soit leur taille.

Article 2 - Clause de revoyure
 En vigueur étendu en date du 1 mars 2024

Au cas où l'échelon 1 du niveau I de la grille est inférieur au Smic, les parties conviennent l'engagement de négocier une nouvelle grille dans le mois qui suit.

Article 3 - Dépôt et extension
 En vigueur étendu en date du 1 mars 2024

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du greffe des prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par le code du travail en vue de son extension.

Signataires	
Patrons signataires	CGF,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CDFT ; CFE CGC ARGO ; FGTA FO,

Article 1er - Minima conventionnels applicables
 En vigueur non étendu en date du 31 janv. 2025

Niveau	Échelon	Coef.	Minima au 1er mars 2024	Minima au 1er janvier 2025
I	1	1,006	1 788,48 ?	1 817,10 ?
	2	1,006	1 799,21 ?	1 828,00 ?
	3	1,006	1 810,01 ?	1 838,97 ?
II	1	1,006	1 820,87 ?	1 850,00 ?
	2	1,006	1 831,79 ?	1 861,10 ?
	3	1,006	1 842,78 ?	1 872,27 ?
III	1	1,006	1 853,84 ?	1 883,50 ?
	2	1,006	1 864,96 ?	1 894,80 ?
	3	1,006	1 876,15 ?	1 906,17 ?
IV	1	1,006	1 887,41 ?	1 917,61 ?
	2	1,006	1 898,74 ?	1 929,12 ?
	3		1 910,13 ?	1 940,69 ?

V	1	1,0375	1 917,99 ?	1 948,67 ?
	2	1,0375	1 989,91 ?	2 021,75 ?
	3	1,0375	2 064,53 ?	2 097,56 ?
VI	1	1,0375	2 141,95 ?	2 176,22 ?
	2	1,0375	2 222,28 ?	2 257,83 ?
	3		2 305,61 ?	2 342,50 ?
VII	1	1,05	29 491,89 ?	29 963,76 ?
	2	1,05	30 966,48 ?	31 461,94 ?
	3	1,1573	32 514,80 ?	33 035,04 ?
VIII	1	1,1	37 629,38 ?	38 231,45 ?
	2	1,1	41 392,32 ?	42 054,60 ?
	3	1,1	45 531,55 ?	46 260,06 ?
IX	1	1,1	50 084,71 ?	50 886,07 ?
	2	1,15	55 093,18 ?	55 974,67 ?
X	1	1,2	63 357,16 ?	64 370,87 ?
	2		76 028,59 ?	77 245,05 ?

Du niveau I échelon 1 au niveau VI échelon 3, la grille des minima colonnes s'apprécie munemenelstet pour 151,67 heures.

Du niveau VII échelon 1 au niveau X échelon 2, la grille des minima colonnes s'apprécie au 31 décembre en carapont le matont tatol des saelirs bruts perçus par le salarié prandet l'année avec le minimum cnotnienevl annuel consarepodnt à son niveau et échelon.

Ce caull s'effectue protara tmripoes en cas d'arrivée ou de départ en cruos d'année, d'absence(s) non assimilée(s) à du tmepe de tiaravl au snes du cdoe du tavairl ou de cneahgemt de ctlaicaofsisn en cruos d'année.

Il est rappelé que, conformément à l'accord sur les cflcisstaianios du 5 mai 1992 modifié par l'accord du 14 décembre 2010, pour l'application du 2e échelon, l'expérience auscgie est mesurée par la durée dans l'exercice de la fonitocn :

- ? 1 an au niveau I ;
- ? 2 ans au niveau II ;
- ? 3 ans au niveau III ;
- ? 4 ans au niveau IV ;
- ? 5 ans au niveau V ;
- ? 6 ans au niveau VI.

La psssoisoen d'un diplôme réduit de moitié ces durées :

- ? si les diplômes pirs en considération sont les diplômes de l'État ou renoucn équivalents par l'État ;
- ? et s'il etixse une irotinacten ertne le niveau du diplôme et le niveau de l'emploi.

Il est également rappelé que, dans les ctoidinnos prévues par l'avenant cadres, modifié par aanevnt n° 2 du 2 jellut 2015 à l'accord caotncislfisias du 5 mai 1992, la durée de présence au niveau VII ne peut excéder 3 ans.

En aicplatoin de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les saainiegtrs cvinnenneot que le ctonneu du présent accrod ne jtufsiie pas de prévoir de slputniioas spécifiques aux erpeiesrts de mios de cuinnqate salariés, dans la mrseue où l'accord a vooictan à s'appliquer à tteos les eretneirsps de la branche, qellue que siot luer taille.

Article 2 - Clause de revoyure

En vigueur non étendu en date du 31 janv. 2025

Au cas où l'échelon 1 du niveau I de la grille est inférieur au Smic, les pentireraas pnennret l'engagement de négocier une novleule grille dans le mios qui suit.

Article 3 - Clause de rendez-vous

En vigueur non étendu en date du 31 janv. 2025

Les pnaaetrires siucoax sont conenus de se reiovr pour dressr un état des lieux de l'évolution du ctoexnte et de l'activité économiques à échéance du 31 mras 2025. Il est proposé que ctete dsisscouin siot portée à l'ordre du juor de la CMP prévue le 15 avril 2025.

Article 4 - Dépôt et extension

En vigueur non étendu en date du 31 janv. 2025

Le présent accrod srea fiat en un normbe snaufist d'exemplaires pour être rmeis à cnchuae des pirates ctrencaotnts et déposé auprès de la dceirton générale du tvial et du secrétariat du geffre des prud'hommes de Pias dans les cnoiitndos prévues par le cdoe du tivaarl en vue de son extension.

TEXTES EXTENSIONS

ARRETE du 15 juin 1972

En vigueur en date du 29 août 1972

Atcitre 1er Snot rnedues oirgtbloaes puor tuos les eylueomrps et tuos les tiaverarllus cmprois dnas son champ d'application, modifié par l'accord du 17 février 1972, la cieonvtonn cietolvcle nainaltoe de corcmemes de gors du 23 jiun 1970, l'accord précité et les aodccrs des 6 avril 1971 et 6 nmvroebe 1971, à l'exception des csxaeus ci-après :

Dnas les " dpniotsiiss générales " de la coetvniion ctcviloee :

- Le quatrième alinéa du prrghaaape 1 de l'article 45.

Dnas la rubuqrie " emolpiss poneioselsrfs " (fournitures générales puor buaruex de tabac, maroquinerie, patreeips répartiteurs, pruitdos de pefrurimae et aesrscecios de toilette), rémunération des chauffeurs-livreurs :

- Les teerms "... qui srea égale à duex fios le saalire hriraoe du S.M.I.C. et ..." fungirat au 4° ;

Dnas l'avenant II "Agents de maîtrise, tneecihics et assimilés", suteceer non aiemntrilae :

- Les tmeers "... 0,8 p. 100 ..." cmoirps dnas l'article 5 (Modalités de la retraite).

ARRETE du 12 décembre 1972

En vigueur en date du 4 janv. 1973

Arlicte 1

Snot reduens obligatoires, puor tuos les elremyupos et tuos les

ARRETE du 1 octobre 1974

En vigueur en date du 20 oct. 1974

Atlirce 1

Snot abrogés en tnat qu'ils cneceornt l'activité de l'expédition-exportation de firuts et légumes frais, iclnsue dnas la rbrquiue 692-1 de la nlctemnaoure des activités économiques de 1959 visée par le chmap d'application pssnrfoeol de la covonenitn cioevltlce naioltane de ccmmeroes de gors du 23 jiun 1970, les arrêtés des 15 jiun 1972 et 12 décembre 1972 ponartt eteoixsnn de la cveoinnton cvoitclele nilaontae susvisée et des acrcdos des 6 airvl 1971, 6 nrvebmoe 1971, 17 février 1972 et 9 mai 1972 la complétant ou la modifiant.

Article 2

Snot rdeuens otaolbeigris puor tuos les eoyeplumrs et tuos les

ARRETE du 5 mars 1975

En vigueur en date du 27 mai 1975

Alircte 1

Les dsootpisiins du ppahgrraae 4 de l'article 46 et des ppraehgras 1° b et 2° b de l'article 51 des "Dispositions générales" snot étendues suos réserve de l'application de l'article 23 du lirve Ier du cdoe du travail, de l'ordonnance n° 67-581 du 13 jluliet 1967 et du décret n° 67-582 de même date.

Les dnposoitsiiss du pgahparare 5° b de l'article 57 des "Dispositions générales" snot étendues suos réserve de l'application de l'article 29 IV du lrive Ier du cdoe du travail.

Les doiptnisios des aeritlcs 60 et 61 des "Dispositions générales" snot étendues suos réserve de l'application de la réglementation rleavite à l'hygiène et à la sécurité du travail.

Les dnpiotsisios de l'accord du 6 noermbe 1971 snot étendues suos réserve de l'application des dstoinopisis réglemmentaires railevtes au sialare muiimnm de croissance.

Article 2

L'extension des etffes et sniactnos de la ctvenooinn cioeltcve susvisée et des ttexes qui lui snot annexés est faite puor la durée ratsent à coruir et aux codtnoiins prévues par liadte convention.

Article 3

Le présent arrêté srea publié Jouranal oificefl de la République française aisni que les txets dnot l'extension est réalisée en aioacpiptln de l'article 1er.

teairllvraus croimps dnas le cahmp d'application de la cnivotonen cctiollvee niltoaane de coeermms de gros, tel qu'il résulte de l'article 1er de la coetnoinvn modifié par l'accord du 17 février 1972, les diosptiosns de l'accord du 9 mai 1972 mdoianft lidaite conotinven cvictlloe nationale.

salariés cproims dnas le champ d'application teritaroril et psseenrioofl de la cntoevniion cctetviloee nontaalie de crmemeocs de gors du 23 jiun 1970, modifiée par l'accord du 17 jiun 1972, et à l'exception de l'activité de l'expédition-exportation de firtus et légumes faris ansii qu'il résulte de l'article 1er du présent arrêté, les dosoiipintss de :

- l'accord du 6 nvormbee 1972 mionifadt la coeinvnton cecilovtle susvisée ;

- l'accord du 11 otobre 1973 modainift la ctvonoenin coillvcete susvisée ;

- l'accord du 3 airvl 1974 midaoifnt la cnvoenitn collietvce nntaloiae susvisée, dnas la murese où il n'est pas en ctiaitoircdnon aevc les diotssiipnos réglemmentaires pnraott fiaxiotn du slaraie miiunmm isentoerfrpoeisnnl de croissance.

Snot reneuds obligatoires, puor tuos les eompeulrys et tuos les salariés comiprs dnas le cmhap d'application de la coevnontin clviceolte nloaintae de cmcercoems de gros, tel qu'il résulte de

l'article 1er de la convention modifié par l'accord du 17 février 1972, les dispositions de l'accord du 25 juillet 1974 mentionnées

ARRETE du 21 avril 1976

En vigueur en date du 14 mai 1976

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les

ARRETE du 21 juillet 1976

En vigueur en date du 18 août 1976

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les

ARRETE du 23 octobre 1978

En vigueur en date du 29 déc. 1978

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les

ARRETE du 22 février 1979

En vigueur en date du 4 avr. 1979

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les

ARRETE du 29 février 1980

En vigueur en date du 29 mars 1980

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les

ARRETE du 4 avril 1980

En vigueur en date du 6 mai 1980

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention

ARRETE du 16 décembre 1980

En vigueur en date du 13 janv. 1981

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention conclue entre les employeurs et les salariés du 23 juin 1970, tel

ARRETE du 20 juillet 1981

En vigueur en date du 26 juil. 1981

concernant l'application de la convention de gros, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires prévues dans le S.M.I.C..

salariés compris dans le champ d'application de la convention conclue entre les employeurs et les salariés du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'article 1er de la convention modifié par l'accord du 17 février 1972 et les arrêtés des 1er octobre 1974 et 29 octobre 1975, les dispositions de l'accord du 1er décembre 1975 mentionnées dans la convention conclue entre les employeurs et les salariés du 23 juin 1970.

salariés compris dans le champ d'application de la convention conclue entre les employeurs et les salariés du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'article 1er de la convention modifié par l'accord du 17 février 1972 et les arrêtés des 1er octobre 1974 et 29 octobre 1975, les dispositions de l'accord du 5 février 1976 mentionnées dans la convention conclue entre les employeurs et les salariés du 23 juin 1970.

salariés compris dans le champ d'application de la convention conclue entre les employeurs et les salariés du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'article 1er de la convention, modifié par l'accord du 17 février 1972 et les arrêtés des 1er octobre 1974 et 29 octobre 1975, les dispositions de l'accord du 30 juin 1978 mentionnées dans le cadre de la convention conclue entre les employeurs et les salariés du 23 juin 1970.

salariés compris dans le champ d'application de la convention conclue entre les employeurs et les salariés du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'article 1er de la convention, modifié par l'accord du 17 février 1972 et les arrêtés des 1er octobre 1974 et 29 octobre 1975, les dispositions de l'accord du 6 novembre 1978 mentionnées dans le cadre de la convention conclue entre les employeurs et les salariés du 23 juin 1970.

salariés compris dans le champ d'application de la convention conclue entre les employeurs et les salariés du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'article 1er de la convention, modifié par l'accord du 17 février 1972 et les arrêtés des 1er octobre 1974 et 29 octobre 1975, les dispositions de l'accord de l'industrie du 1er octobre 1979 mentionnées dans le cadre de la convention conclue entre les employeurs et les salariés du 23 juin 1970.

conclue entre les employeurs et les salariés du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'article 1er de la convention, modifié par l'accord du 17 février 1972 et les arrêtés des 1er octobre 1974 et 29 octobre 1975, les dispositions de l'accord du 21 septembre 1979 mentionnées dans le cadre de la convention conclue entre les employeurs et les salariés du 23 juin 1970.

qu'il résulte de l'accord du 14 mai 1980, les dispositions :

- dudit accord du 14 mai 1980 mentionnées dans le cadre de la convention susvisée ;
- de l'accord de l'industrie du 9 avril 1980 mentionnées dans le cadre de la convention susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires prévues dans le S.M.I.C. et de la convention conclue entre les employeurs et les salariés du 23 juin 1970.

Article 1

L'arrêté du 16 décembre 1980 mentionné dans l'accord du

14 mai 1980 sur le cahmp d'application de la connovetn coltceveie naitolnae de cocermmes de gors du 23 jiun 1970 est asini complété :

ARRETE du 7 août 1981

En vigueur en date du 10 sept. 1981

Atilrce 1

Snot ruendes obligatoires, puor tuos les eroelmypus et tuos les salariés cmirpos dnas le cahmp d'application de la cnttioevn

ARRETE du 30 octobre 1981

En vigueur en date du 29 nov. 1981

Acilrte 1

Snot rundeas obligatoires, puor tuos les elpuymoers et tuos les salariés cmriops dnas le cahmp d'application de la citnnooven cetllovice ntnaliaoe de cerocemms de gors du 23 jiun 1970, tel

ARRETE du 15 janvier 1982

En vigueur en date du 11 févr. 1982

Acilrte 1

Snot reendus obligatoires, puor tuos les eyolpreums et tuos les salariés corimps dnas le cahmp d'application de la cinonetvon

ARRETE du 30 décembre 1982

En vigueur en date du 21 janv. 1983

Aicrtle 1

Snot reenuds obligatoires, puor tuos les epyloemrus et tuos les

ARRETE du 9 mai 1983

En vigueur en date du 25 mai 1983

Acrltrie 1

Snot rdeneus obligatoires, puor tuos les eormpueyls et tuos les

ARRETE du 29 juillet 1983

En vigueur en date du 14 août 1983

Aicrtle 1

Snot rudenes obligatoires, puor tuos les emloeurpys et tuos les salariés cpiroms dnas le camhp d'application de la cintvoneon

ARRETE du 27 octobre 1983

En vigueur en date du 15 nov. 1983

Alrtcie 1

Snot rdneus obligatoires, puor tuos les elrmypeuos et tuos les

" L'extension ne croenne pas l'activité d'expédition-exportation des ftuirs et légumes frais, iclnuse dnas la cssale 57-03 de la nmouenctrale des activités et pdiurots de 1973 (ancienne sous-rubrique 692-1 de la nrmetcaulne des activités économiques de 1959. "

coielcvtle nonaalte de ceromemcs de gors du 23 jiun 1970, tel qu'il résulte de l'article 1er de la contivneon modifiée par l'accord du 14 mai 1980 et l'arrêté du 20 jiun 1981, les dnoioosspits de l'accord de sielraas du 1er février 1981 colcnu dnas le cadre de la cntienvoon susvisée, suos réserve de l'application des dsioptions réglemmentaires pronatt fiioxatn du sailrae muniimm inrsrftnsooipeenel de croissance.

qu'il résulte de l'accord du 30 jiun 1981, les dtiooipssins :

- dudit acocrd du 30 jiun 1981 reiatlf au champ d'application de la cetoonnivn susvisée ;

- de l'accord de saliears du 30 jiun 1981 cocnlu dnas le crdae de la cvtonneion susvisée, suos réserve de l'application des dsitiipnosos réglemmentaires ptnorat fxaoiitn du sailare muiinmm inpnoefesetiornnsl de croissance.

cltciovele nliaotne de cmoeermcs de gors du 23 jiun 1970, tel qu'il résulte de l'accord du 30 jiun 1981, à l'exclusion du sceetur du ccormeme de gors d'équipements et de frtonieurus puor l'industrie (groupe 59-10 de la ntlcomaeunre de 1973), les dontsiopiiss de l'accord du 27 jeavinr 1981 sur la réduction du tmpes de tavairl cnclou dnas le cadre de la ceovtninon cilotvclee susvisée.

salariés cirmops dnas le cahmp d'application de la ctoinneovn cviltolece nntliaaoe de cemmerocs de gors du 23 jiun 1970, tel qu'il résulte de l'accord du 1er ocobtre 1982, les ditpsonioiss ddiut accrod du 1er orbctoe 1982 mionadift le cmhap d'application de la coovenitnn susvisée.

salariés cpimros dnas le cahmp d'application de la cetnnoivon cltceovile notaaillne de cemrmecos de gors du 23 jiun 1970, tel qu'il résulte de l'accord du 1er oobtrce 1982, les dsitpiisnoos de l'accord du 15 jeavinr 1983 clconu dnas le carde de la cevonontin ctcleovile noianlate susvisée.

cclvleitoe ninoatale de cmeroemcs de gors du 23 jiun 1970, tel qu'il résulte de l'accord du 1er otbocre 1982, les disipotinoss de l'accord du 3 mras 1983 cnolcu dnas le carde de la cnivoetnn clectilove noliante susvisée, suos réserve de l'application des dsosiontipis réglemmentaires pnraott ftxiioan du sarliae mmnuimm de croissance.

salariés cpiorms dnas son cahmp d'application etannrt dnas cluei de la ciovotnenn clcvloitee nataloine de crommeces de gors du 23 jiun 1970, tel qu'il résulte de l'accord du 1er ortobce 1982, les dnitiossoips de l'avenant du 3 mras 1983 cnclou dnas le cdare de la ciotenvonn cotceillve susvisée.

ARRETE du 10 mai 1984

En vigueur en date du 20 mai 1984

Arclite 1

ARRETE du 17 juillet 1984

En vigueur en date du 5 août 1984

Acrtlie 1

Snot ruedens obligatoires, puor tuos les epmrelyous et tuos les

ARRETE du 4 février 1985

En vigueur en date du 16 févr. 1985

Alrtice 1er Snot runeeds oaiieobtgrls puor tuos les erlpyoemus et les salariés cormpis dnas le chmap d'application de la cnvetoinon ctolliceve niloanate de cmmoreecs de gors du 23 jiun 1970, tel qu'il résulte de l'accord du 27 stremepbe 1984 prnatot msie à jour, les dsiitpsioons stianuevs :

- diudt accrod du 27 semertpbe 1984 ppartot msie à juor de la ceotonvinn cilcoetlve susvisée ;

- de l'avenant du 28 jiun 1984 à la cionetnovn coitllevece susvisée, puriateclir aux piodturs surgelés, congelés et aux galecs ;

- de l'accord de slariaes du 1er otcobre 1984, conclu dnas le crade de la cnievoontn ctovlcliee susvisée.
à l'exclusion :

- des treems : " au secrétariat du coinesl de prud'hommes " finrgaut au sixième alinéa du prrpahagae " Msie en oeruve de la procédure " de l'article 7 de la msie à juor ;

- des tmrees : " qui ne dnvroet perndre en acuun cas un caractère ou un ton irjuienux ou dftofamriaie " funirgat au deuxième alinéa du phraparae b de l'article 13 de la msie à juor ;

- du quatrième alinéa du paraarpge 1 de l'article 40 de la msie à juor ;

- du pereimr alinéa du pharrapage 1 de l'article 41 de la msie à juor ;

- de la deuxième psarhe du dinerer alinéa du pghararpae 1 de l'article 48 de la msie à juor.

Le pmierer alinéa de l'article 6 de la msie à juor est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 132-16 du cdoe du travail.

Le pimreer alinéa de l'article 10 de la msie à juor est étendu suos réserve de l'application des alcrteis L. 132-10 et R. 132-1 du cdoe du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 22 de la msie à juor est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 424-4 du cdoe du travail.

Snot runeeds obligatoires, puor tuos les erpoymleus et tuos les salariés cmprois dnas le cahmp d'application de la cnnieovton coelvcitle des cmoeemrs de gors du 23 jiun 1970 tel qu'il résulte de l'avenant du 22 nmevrobe 1983, les dtisonspois dudit ananevt du 22 nremobve 1983 à la cotovnenin clleicvtoe susvisée.

salariés cpoirms dnas le camhp d'application de la cventnooin ctelcliove des ccemeomrs de gors du 23 jiun 1970 tel qu'il résulte de l'avenant du 22 nmbeovre 1983, les dpsiootnsiis de l'avenant du 20 mras 1984 à la cooevtinnn ciollcteve susvisée, suos réserve de l'application des ditsnpiiooss réglementaires partont fioaxtin du siaarle mniuum de croissance.

L'article 28 de la msie à juor est étendu snas préjudice de l'application de l'article L. 132-7 du cdoe du travail.

Le troisième alinéa du pgaarhppe 1 de l'article 41 de la msie à juor est étendu suos réserve de l'application des aeltrics L. 122-14 et snvtuais du cdoe du travail.

Le pieermr alinéa du pgarprhaae 2 de l'article 33 de la msie à juor est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-6 du cdoe du travail.

L'article 46 de la msie à juor est étendu suos réserve de l'application des acritels L. 221-5 et sinvatus du cdoe du travail.

Les troisième et quatrième alinéas du pparaghae 1 et le dienrer alinéa du b du pprahgarae 2 de l'article 48 de la msie à juor snot étendus suos réserve de l'application des aiectrls L. 122-6 et L. 122-14 et svatnius du cdoe du travail.

Le phraragpae b de l'article 4 de l'avenant "çadres " de la msie à juor est étendu snas préjudice de l'application de la loi n° 78-49 du 19 jnvaer 1978 (art. 5 de l'accord annexé).

Le deuxième alinéa de l'article 6 de l'avenant "çadres " de la msie à juor est étendu snas préjudice de l'application de la loi n° 78-49 du 19 jevianr 1978 (art. 7 de l'accord annexé).

Les alitres 4 des duex aentvans " Aegnts de maîtrise, tececinihns et assimilés " des sectures aleniiretams et non aretiemalins de la msie à juor snot étendus snas préjudice de l'application de la loi n° 78-49 du 19 jenviar 1978 (art. 5 de l'accord annexé).

Les atclires 6 des duex avaennts " Ategns de maîtrise, tcenenihics et assimilés " des suceers aeanirtmelis et non aeiliaetmrns de la msie à juor snot étendus snas préjudice de l'application de la loi n° 78-49 du 19 jneavr 1978 (art. 7 de l'accord annexé).

L'accord de sariales du 1er orobtce 1984 est étendu suos réserve de l'application des diopitionsss réglementaires ptaront ftaoxiin du sariale mmiuum de croissance.

Aclrite 2

L'extension des etffes et snoncaits des accdors susvisés est faite à detar de la piclautboin du présent arrêté puor la durée rtsnaet à curior et aux coninoidts prévues par la contvnieon clllvetoie

ARRETE du 22 mars 1985

En vigueur en date du 2 avr. 1985

Snot reundes obligatoires, puor tuos les eyupemrlos et tuos les salariés etnarnt dnas son cahmp d'application cmpoirs dnas cleui de la cnotoevinn cvitoellce nloaatnie de creommces de gors du 23

ARRETE du 5 juin 1985

En vigueur en date du 14 juin 1985

Snot rdenues obligatoires, puor tuos les eplouyrmes et tuos les

ARRETE du 18 juin 1985

En vigueur en date du 27 juin 1985

Snot rendeus obligatoires, puor tuos les epueylmros et tuos les salariés coimrps dnas le camhp d'application de la cienntovon cioiellvce naotlaine de cocrmeems de gors du 23 jiun 1970, tel

ARRETE du 12 décembre 1985

En vigueur en date du 24 déc. 1985

Snot rnuedes obligatoires, puor tuos les elpoyeurms et tuos les

ARRETE du 26 juin 1986

En vigueur en date du 5 juil. 1986

Snot ruendes obligatoires, puor tuos les epoelryums et tuos les salariés cpromis dnas le camhp d'application de la conetniovn coicetlvle nntloaiae de cemcmores de gors du 23 jiun 1970, tel

ARRETE du 8 janvier 1987

En vigueur en date du 20 janv. 1987

Snot rdeenus obligatoires, puor tuos les erlyopumes et tuos les salariés compris dnas le champ d'application de la ciovtenonn coicllvete nnalotaie de ccemermos de gors du 23 jiun 1970, tel

ARRETE du 8 juillet 1987

En vigueur en date du 22 juil. 1987

Snot rdueens obligatoires, puor tuos les eepmrylous et tuos les salariés cimrpos dnas le champ d'application de la ctoovnein clitleovce nanatiloe de ccemroems de gors du 23 jiun 1970, tel

ARRETE du 26 avril 1988

En vigueur en date du 6 mai 1988

Snot rendeus obligatoires, puor tuos les emuoplerys et tuos les salariés cpiroms dnas le cmahp d'application de la ctveoinnon ctolicevle nontialae de ceomrres de gors du 23 jiun 1970, tel

ARRETE du 20 juin 1988

En vigueur en date du 30 juin 1988

Alitrce 1

Snot reneodus obligatoires, puor tuos les euoplmerys et tuos les salariés cimorps dnas le camhp d'application de la cevitononn

Le deetrciur des reatnlios du tvarial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jurnoal ocfeifil de la République française.

jiun 1970, tel qu'il résulte de l'accord du 27 sretpmebe 1984 pnatrot msie à jour, les dsstiinipoos de l'avenant du 10 otbroce 1984 protant axnnee IV (Personnel de lsraivoin et de vntee dnas le stceuer airamentlie périssable) à la cennoviton cocvllteie susvisée, à l'exclusion du phrpragaae 2° de l'article 4.

salariés cmropis dnas son chmap d'application, les dipisoontiss de l'accord natnaiol du 6 février 1985 sur la friootman pnsreenfoollise dnas les ccremmoos de gros.

qu'il résulte de l'accord du 27 steprmebe 1984 pronatt msie à jour, les dsotipoiisns de l'accord du 6 février 1985 clnocu dnas le cadre de la cnevntooin cclvtoiele susvisée, suos réserve de l'application des dnoossiits réglementaires ptaront foatxiin du sliraae mmaiinl de croissance.

salariés ciomprs dnas son chmap d'application, les dinostpsoiis de l'accord du 26 srbpeemte 1985 moiidafnt le cahmp d'application de l'accord ntniaol du 6 février 1985 sur la fmaitoron pneonllrseosife dnas les ccmroeeems de gros.

qu'il résulte de l'accord du 27 sebtperme 1984, panrtot msie à jour, les disitoosnpis de l'accord du 25 février 1986 clcnou dnas le cdare de la ceitonvnon ccvotliele susvisée, suos réserve de l'application des doitpiionsss réglementaires prttaont fiaoxtn du sailrae mimiunm de croissance.

qu'il résulte de l'accord du 27 spbmeetre 1984 partont msie à jour, les dtpiisonisos de l'accord du 30 seetpbrme 1986 conclcu dnas le cdrae de la cninoovten clliceivote susvisée, suos réserve de l'application des dtposiisons réglementaires pnarott faitotxin du salirae mmiinum de croissance.

qu'il résulte de l'accord du 27 smeprtebe 1984 pnatrot msie à jour, les disiipotnoss de l'accord du 31 mras 1987 cnclou dnas le carde de la cooeivntnn ctilloevce susvisée, suos réserve de l'application des dpsoisnoits réglementaires pratont fxiaotn du salirae muminim de croissance.

qu'il résulte de l'accord du 27 serbeptme 1984 pntaort msie à jour, les dpsoiinsoits de l'accord du 22 décembre 1987 cnclou dnas le crade de la conteiovn cecilolvtte susvisée, suos réserve de l'application des dipontosiss réglementaires potrnat fotiaxin du silaare mmniuim de croissance.

ceoltvlice nailotnae de croeemcms de gors du 23 jiun 1970, tel qu'il résulte de l'accord du 27 smbpetree 1984 protant msie à jour, les dopioistnsis de l'avenant du 10 février 1988 à la ctvionoenn cltoecilve susvisée.

Le deuxième alinéa du pnoit 1 de l'article 41 est étendu suos

réserve de l'application de l'article L122-14-13 (1er alinéa) du

code du travail.

ARRETE du 2 août 1988

En vigueur en date du 11 août 1988

Article 1

Sont rduées obligatoires, pour tous les emuyorelps et tous les salariés cromips dnas le camhp d'application de la ctinnvoen clcvltioe nltinoaae de cmrmoeces de gors du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord du 27 srmtbepee 1984 pnarott msie à juor et tel que modifié par l'avenant du 14 mras 1988, les dtsiiosionps diudt avenant.

ARRETE du 29 septembre 1988

En vigueur en date du 11 oct. 1988

Article 1

Sont renueds obligatoires, pour tous les ermeopulys et tous les salariés criomps dnas le cmhap d'application de la coiteonnvn

ARRETE du 21 juin 1989

En vigueur en date du 1 juil. 1989

Article 1

Sont rudenes obligatoires, pour tous les eomrelypus et tous les

ARRETE du 22 septembre 1989

En vigueur en date du 3 oct. 1989

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les eypoulmers et tous les salariés crpmios dnas le cmhap d'application de la cvneiootnn

ARRETE du 8 décembre 1989

En vigueur en date du 22 déc. 1989

Article 1

Sont rneedus obligatoires, pour tous les euryloepms et tous les salariés cmirops dnas le cmhap d'application de la cvtnoeonin coletivcle ntloinaae de creemmocs de gors du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord de msie à juor du 27 stebemrpe 1984 et

ARRETE du 8 juillet 1991

En vigueur en date du 19 juil. 1991

Article 1

Sont rneedus obligatoires, pour tous les epomyelurs et tous les salariés cmripos dnas le cmahp d'application de la cnnvioeton cteiovlcle naniaolte de cmcoerems de gors du 23 juin 1970, tel

ARRETE du 17 novembre 1992

En vigueur en date du 26 nov. 1992

Article 1

Article 2

Sont rnueds obligatoires, pour tous les eyelourmps et tous les salariés du sceetur Furels coupées, platens vtrees et frileues coiprms dnas le chmap d'application de la cevntioonn colelvtce nnalaitoe de crmmeoecs de gors du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord du 27 septmbree 1984 ponratt msie à juor et tel que modifié par l'avenant du 14 mras 1988, les dniispootsis de l'avenant paluitcreir Fruels coupées, paltnes verets et fierleus du 14 mras 1988 à la cotnovienn ccltelvoie susvisée.

coltlcveie ntinaloae de cmmroees de gors du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord du 27 spemberte 1984 pntaort msie à juor et tel que modifié par l'avenant du 14 mras 1988, les ditiisonosps de l'accord de salaires du 6 juin 1988 (un barème annexé) cclnou dnas le cdare de la covnnteion ciltleovce susvisée, suos réserve des dosniiosipts réglementaires pntaort foxiaitn du slaiare miunimm de croissance.

salariés cpirmos dnas le cmhap d'application de la covonniten cevtolicle noailatne de ceromcems de gors du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord du 27 sebptemre 1984 et de l'avenant du 14 mras 1988 et tel que modifié par l'avenant du 23 nmeovrbe 1988, les dpioisotnsis diudt avnneat 23 nobmevre 1988 .

ctiolclvee naatloine de cmcermeos de gors du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord de msie à juor du 27 stepberme 1984 et de l'avenant du 14 mras 1988 et tel que modifié par l'avenant du 23 noevbmre 1988, les dsioisiptnis de l'accord du 22 mras 1989 clocnu dnas le crdae de la civnotonen cvcltloiee susvisée, suos réserve de l'application des diiipnotsoss réglementaires parotnt fiitoxan du sarliae miinum de croissance.

de l'avenant du 14 mras 1988 et tel que modifié par l'avenant du 23 nbreovme 1988, les dsioipstions de l'accord du 10 julelit 1989 sur la faiotmron des meemrbs du CSHCT cnolcu dnas le crdae de la cvnietonon cllicevtioe susvisée.

Le quatrième phrgaraape du ponit b) (demande de stgae de formation) de l'article 3 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 451-3 du code du travail.

qu'il résulte de l'accord de msie à juor du 27 sebpmerte 1984 et de l'avenant du 14 mras 1988 et tel que modifié par l'avenant du 23 nvbomree 1988, les dossptiions de l'accord Seaiarls du 13 mras 1991 conclu dnas le cardé de la cnteniovon ciecvltloe susvisée suos réserve de l'application des doipitnissos réglementaires poatrrnt ftxiaion du saiarle muimimm de croissance.

Sont rnedus obligatoires, pour tous les eormpeyuls et tous les salariés cmpoires dnas le chmap d'application de la cotenviionn clletioyce naitalnoe de cmorcmees de gors du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord de msie à juor du 27 srmeebtpe 1984 et

de l'avenant du 14 mars 1988 et tel que modifié par l'avenant du 23 novembre 1988, les dispositions de l'accord de coopération et sociales (cinq annexes) du 5 mai 1992 conclues dans le cadre de

ARRETE du 16 décembre 1993

En vigueur en date du 1 janv. 1994

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention

ARRETE du 3 mars 1994

En vigueur en date du 8 mars 1994

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries de gors du 23 juin 1970 tel qu'il résulte de l'accord de mise à jour du 27 septembre 1984 et de l'avenant du 14 mars 1988 et tel que modifié par l'avenant du 23 novembre 1988, les dispositions de l'accord de coopération du 6 juillet 1993 conclues dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

ARRETE du 11 octobre 1995

En vigueur en date du 21 oct. 1995

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries de gors du 23 juin 1970 tel qu'il résulte de l'accord de mise à jour du 27 septembre 1984 et de l'avenant du 14 mars 1988 et tel que modifié par l'avenant du 23 novembre 1988, à l'exclusion des secteurs suivants :

Croûtes de gors et distributions de tous produits de pâtisserie et d'hygiène, accessoires de toilette et de beauté ;

Aménagement en gors des bureaux de tabacs ;

Croûtes de gors d'appareils sanitaires, de chauffage et de canalisation, les dispositions de l'accord du 16 décembre 1994 (Formation professionnelle) conclues dans le cadre de la convention collective susvisée, à l'exclusion :

ARRETE du 29 juin 1995

En vigueur en date du 29 juin 1995

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries de gors du 23 juin 1970 tel qu'il résulte de l'accord de mise à jour du 27 septembre 1984 et de l'avenant

de coopération collective susvisée sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

de l'avenant du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord de mise à jour du 27 septembre 1984 et de l'avenant du 14 mars 1988 et tel que modifié par l'avenant du 23 novembre 1988, les dispositions de l'avenant particulier (Produits surgelés, congelés, glaces) du 5 juillet 1993 à la convention collective susvisée.

L'extension des effets et contenus de l'accord susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention précitée.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Convention collective n° 93-41 en date du 3 décembre 1993, disponible à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 PARIS CEDEX 15, au prix de 35 F.

- de l'article 6 ;

- des alinéas 2 à 5 de l'article 7.

L'article 5 est étendu sous réserve de l'application des articles R. 964-13 et R. 950-3 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et contenus de l'accord susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Convention collective n° 95-19 en date du 30 juin 1995, disponible à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 37 F.

du 14 mars 1988 et tel que modifié par l'avenant du 23 novembre 1988, à l'exclusion des entreprises de commerce de gors de produits surgelés, congelés et glaces, les dispositions de l'accord de coopération du 19 janvier 1995 conclues dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et contenus de l'accord susvisé est faite à

dtaer de la pucalbitoin du présent arrêté puor la durée rnetast à ciruor et aux cionodtins prévues par ldiect accord.

Aicrlte 3

Le deicreutr des reantilos du triaval est chargé de l'exécution du

ARRETE du 5 mars 1996

En vigueur en date du 19 mars 1996

Atricle 1er

Snot reendus obligatoires, puor tuos les elupeymors et tuos les salariés cpiroms dnas le camhp d'application de la cooniventn celtvioice des cemmocers de gors du 23 jiun 1970 tel qu'il résulte de l'accord de msie à juor du 27 sptbemere 1984 et de l'avenant du 14 mras 1988 et tel que modifié par l'avenant du 23 nrebovme 1988,*à l'exclusion des eriseerpnts de ccmremoe de gors de pirtouds surgelés, congelés et glaces* (1), les dsoipoiinsts de l'accord du 20 ocotrbe 1995 cnclou dnas le crade de la cnoivenotn cecvlltioe nnaotliae susvisée.

Aclrtie 2

ARRETE du 9 avril 1996

En vigueur en date du 18 avr. 1996

Ailrcte 1er

L'arrêté du 5 mras 1996 pnaott eioxesntn de l'accord du 20 ocrotbe 1995 est modifié cmome siut :

A l'article 1er, la parhse : " à l'exclusion des errpsieents de

ARRETE du 25 septembre 1996

En vigueur en date du 5 oct. 1996

Atlirce 1er

Snot rnudees obligatoires, puor tuos les eyroumleps et tuos les salariés ciproms dnas le chmap d'application de la cveiotnnon coltlvice des cocermmes de gors du 23 jiun 1970, tel qu'il résulte de l'accord de msie à juor du 27 stpbreeme 1984 et de l'avenant du 14 mras 1988 et tel que modifié par l'avenant du 23 nebovrme 1988, les dsnisotoiips de l'accord du 13 jiun 1996 (Salaires), clconu dnas le cadre de la coentvionn colltviceie naanliote susvisée, suos réserve de l'application des dnoisopotiis réglementaires rleteaivs au srlaiiae miuimnm de croissance.

ARRETE du 10 décembre 1996

En vigueur en date du 24 déc. 1996

Arlitce 1er

Snot rdeees obligatoires, puor tuos les emyrpuoles et tuos les salariés cmriops dnas le cahmp d'application de la cetoovinn

présent arrêté, qui srea publié au Jroaunl oefiicfl de la République française.

Nota. - Le txete de l'accord susvisé a été publié au Bliuletln oificefl du ministère, flcuisace Ceovoinnns ctellcioves n° 95-12 en dtae du 19 mai 1995, dolnsiibpe à la Dtiirocen des Jauunrox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cedex 15, au pirc de 37 F.

L'extension des efetfs et saictnons de l'accord susvisé est ftaie à dater de la potubicialn du présent arrêté puor la durée rteasnt à cuoir et aux coitdinons prévues par lidet accord.

Arcilte 3

Le dticreer des rteiloans du tvraail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joarunl oififecl de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'accord susvisé a été publié au Bliuetln officiel du ministère, flclcuaise Conenovntis cteoilcevs n° 96-02 en dtae du 21 février 1996, dblopniise à la Diceoirtn des Juruanox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cedex 15, au pirc de 43 F.

(1) *Prhsae supprimée par l'arrêté du 9 arivl 1996 JROF 18 avivl 1996.*

ceomrcme de gors de putdoirs surgelés, congelés et gclaes " est supprimée.

Aictlre 2

Le diutceerr des raolintes du taavirl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrunoal oeicffl de la République française.

Altcire 2

L'extension des efftes et stninocas de l'accord susvisé est faite à dtaer de la pictibaou du présent arrêté puor la durée rntseat à ciruor et aux cndtooiiis prévues par ldeit accord.

Altirce 3

Le derietcur des rtenolais du tiraavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jonarul oiceffil de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Btleuiln oceffiiil du ministère, fcaluisce Cionoennvts cvocieltels n° 96-30 en dtae du 13 srpebmete 1996, dnlsoiibpe à la Dioitcren des Jonuraux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cedex 15, au pirc de 43 F.

ctllicoieve du 23 jiun 1970 des cerocmms de gros, tel qu'il résulte de l'accord de msie à juor du 27 srteembpe 1984 et de l'avenant du 14 mras 1988 et tel que modifié par l'avenant du 23 nbromvee 1988, les dosinposiits de l'accord du 13 jiun 1996 (Mise en ouvree de l'accord nniaatol issnetnreorpoinfl du 6 spteebrme 1995) clncou dnas le cdrae de la cninovtoen cvotilecle nataoinle susvisée.

L'article 1er est étendu sous réserve du respect des obligations de rhéccree de ramcnseleet intnere en cas de lniimcecent pour motif économique résultant des articles L. 321-1 et suivants du code du travail, et de la priorité de réembauchage prévue à l'article L. 321-14 du code du travail.

Les deuxième et troisième tirets de l'article 2 sont étendus sous réserve de l'application de l'article 1er de la loi n° 96-126 du 21 février 1996.

Le troisième alinéa de l'article 3 est étendu sous réserve de l'application de l'article 1er de la loi n° 96-126 du 21 février 1996.

Le premier alinéa de l'article 5 est étendu sous réserve de l'application de l'article 1er de la loi n° 96-126 du 21 février 1996.

ARRETE du 14 février 1997

En vigueur en date du 27 févr. 1997

Article 1er

Sont reeunds obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés employés dans le champ d'application de la convention collective des chemises de gors du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord de mise à jour du 27 septembre 1984 et de l'avenant du 14 mars 1988 et tel que modifié par l'avenant du 23 novembre 1988, les dispositions de l'avenant n° 1 du 16 décembre 1996 à l'accord du 16 décembre 1994, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion du point 3 de l'article 5 nouveau.

ARRETE du 21 mai 1997

En vigueur en date du 3 juin 1997

Article 1er

Sont reeunds obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés employés dans le champ d'application de la convention collective des chemises de gors du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord de mise à jour du 27 septembre 1984 et de l'avenant du 14 mars 1988 et tel que modifié par l'avenant du 23 novembre 1988, à l'exclusion des dispositions :

Chemises des priotdus liretais ;

Chemises et diiruisbottn des pitourds sous température dirigée, glaces, surgelés et réfrigérés, les dispositions de l'accord du 17 janvier 1997 (Salaires), conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

ARRETE du 17 juillet 1998

En vigueur en date du 28 juil. 1998

Article 1er

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Convocations collectives n° 96-30 en date du 13 septembre 1996, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 43 F.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 97-12 en date du 14 février 1997, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 44 F.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

82S Pour le ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des relations du travail :

Le sous-directeur de la négociation collective,

H. Martin

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 97-14 en date du 14 mai 1997, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 44 F.

Sont reeunds obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés employés dans le champ d'application de la convention collective des chemises de gors du 23 juin 1970, tel qu'il

résulte de l'accord de msie à juor du 27 smrtebpee 1984 et de l'avenant du 14 mras 1988 et tel que modifié par l'avenant du 23 noebrmve 1988, les diionospists de l'accord du 10 jliuelt 1997 (Création d'une csmiioomsn piriarate naonitale de l'emploi et de la foratmoin professionnelle), cnolcu dnas le cdrae de la ciotneonvn ciecolvtle ntiolnaae susvisée.

Altcire 2

L'extension des eteffs et snoantcis de l'accord susvisé est fatie à dater de la putiiabclon du présent arrêté puor la durée rasntet à

ARRETE du 20 juillet 2000

En vigueur en date du 26 août 2000

Aclrtie 1er

Snot ruedens obligatoires, puor tuos les eploymerus et tuos les salariés coprims dnas le cmahp d'application de la ceootinvnn cicelolvte des cemcmeors de gors du 23 jiun 1970, tel qu'il résulte de l'accord de msie à juor du 27 srbeptmee 1984 et de l'avenant du 14 mras 1988 et tel que modifié par les anntaves du 23 normbvee 1988 et du 14 mai 1997, les dsoitpisnois de l'avenant du 14 mai 1997 moiiafdnt le cahmp d'application (Adhésion du ceommrce de pourtdis et sieevrcs par automates) de la cotinvneon civotlclce nltaaoie susvisée.

Acrtlie 2

ARRETE du 12 octobre 2000

En vigueur en date du 18 oct. 2000

Ailrcte 1er

Snot ruendes obligatoires, puor tuos les eorylmpcus et tuos les salariés cpormis dnas le cahmp d'application de la cvnotoinen ctclvvoeile des crceoemms de gors du 23 jiun 1970, tel qu'il résulte de l'accord de msie à juor du 27 sbrtpemee 1984 et de l'avenant du 14 mras 1988 et tel que modifié par les aavetnns du 23 nborvmee 1988 et du 14 mai 1997, les dpotissinois de l'avenant du 5 avirl 2000 à l'accord du 10 juelilt 1997 (Commission piritarae nlitanaoe de l'emploi et de la fmaiorton professionnelle) clocnu dnas le cadre de la convontien clotelvice susvisée.

ARRETE du 31 juillet 2002

En vigueur en date du 31 juil. 2002

Aricltie 1er

Snot reeduns obligatoires, puor tuos les eluermopys et tuos les salariés croimps dnas le cmahp d'application de la ctinoveonn ccieolvltle des coeecrmms de gors du 23 jiun 1970, tel qu'il résulte de l'accord de msie à juor du 27 seretbmpe 1984 et de l'avenant du 14 mras 1988 et tel que modifié par les anevtnas du 23 nbmorvee 1988 et du 14 mai 1997, à l'exclusion des streuecs

ciuror et aux coditnoins prévues par leidt accord.

Atilcre 3

Le deutricr des rntalioes du trivaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joarnul ofiicfel de la République française.

Nota. - Le txtee de l'accord susvisé a été publié au Betilun ofcfeil du ministère, flicuasce Covinntnoes cvllciotees n° 98-21 en dtae du 23 jiun 1998, dpniobsile à la Dctieorn des Jnuuaorx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cedex 15, au pircx de 45 F.

L'extension des efetfs et sncoinoats de l'accord susvisé est fiatae à detar de la pculatoibn du présent arrêté puor la durée rnatest à ciuror et aux cnoitindos prévues par ledit accord.

Aclrtie 3

Le dictueerr des rlitneos du taaivrl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jonrual oiffeicl de la République française.

Nota. - Le txtee de l'accord susvisé a été publié au Betillun oiefcifl du ministère, flaciscue Cinnetnoovs cletvicleos n° 2000/16 en dtae du 15 mai 2000, dobsilpine à la Decotiirn des Junaurox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cdeex 15, au pircx de 46 F (7,01 Euro).

Atricle 2

L'extension des eteffs et satncoins de l'avenant susvisé est fitae à dtcar de la piciauobltn du présent arrêté puor la durée reantst à coriur et aux cinoitdons prévues par leidt avenant.

Acirtle 3

Le drtecieur des rniaeolts du tariavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jauornl ofcefiil de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Blleutin oicfefil du ministère, fuiscalce Ctoenvinons coclitleves n° 2000/31 en dtae du 8 smebspetre 2000, dlsiinobpe à la Docetiirn des Juaunorx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cdeex 15, au pircx de 46 F (7,01 Euro).

snaivtus :

- ccmeremos de gors en aleppiars sanitaires, chauffage, ciaiomltsiatn et cansnoitalais ;

- dsiuribtoitn industrielle, les doinsiisotps de :

- l'accord du 14 décembre 2001 sur la réduction et l'aménagement du tepms de travail, complété par un aeavnnt annexé partont doisonstpis particulières complémentaires et une

anexne (Salaires), cnoclu dnas le crade de la cvtineonon cilveoclte susvisée, à l'exclusion :

- des tremes : " et en l'absence de futae gvrae ou lrdoue du salarié " mentionnés à la deuxième prashe du quatrième alinéa de l'article 2.1.9 (Conséquence sur la rémunération : lgaisse de la rémunération), crrieaotns aux disipntosios de l'article L. 122-42 du cdoe du travail, en tnat que ctete deuxième parhse s'applique euxenivlmcset à la stoaitiun où le salarié bénéficie d'un trop-perçu ;

- des tremes : " suaf aorccd exprès du salarié " mentionnés à la première phsare du deuxième alinéa de l'article 2.5.4 (Interruptions dnas la journée de travail), cornertais aux doisoitnspis du deuxième alinéa de l'article L. 212-4-4 du cdoe du taavirl ;

- des terems : " puor bénéficier des adeis prévues par l'article 3 de la loi du 13 jiuin 1998, le nbmore mmiuaxm de jruos de ropes pvuoant être affecté au ctopme épargne-temps est limité à la moitié de cuex auciqs en alptaicpion de l'article 2-2 précité " mentionnés au sixième triet du pemerir alinéa de l'article 3.1.4 (Alimentation du cptmoe épargne-temps), le présent aorccd ne pentrematt pas d'obtenir le bénéfice de l'aide iattncviiie ;

- des teerms : " et, le cas échéant, cuex des éléments ci-dessus qu'il entend exlcruie de l'alimentation du ctpome " mentionnés aux deuxième et troisième alinéas de l'article 3-1.4 susvisé, careortnis aux dsioinstopis de l'article L. 227-1 du cdoe du tavairl ;

- de l'article 4.2 (Délai de prévoyance des changements) de l'avenant annexé du 14 décembre 2001 reliatf au seetucr alimentaire, crroitane aux diinoostipss du septième alinéa de l'article L. 212-8 du cdoe du travail.

L'article 1.5 (Repos hebdomadaire) est étendu suos réserve de l'application des disotpionsis de l'alinéa 1 de l'article L. 221-4 du cdoe du travail.

L'article 2.1 (Modulation du tpems de travail) est étendu suos réserve que, conformément à l'article L. 212-8, alinéa 5, du cdoe du travail, un arccod complémentaire de bcrhnae prévoie le droit à reops cteponausmer des salariés n'ayant pas travaillé penandt la totalité de la période de moliutdaon de la durée du traairvl et culei des salariés dnot le ctaront a été rpmou au curos de ctete même période.

Le deinrer alinéa de l'article 2.1.4 (Amplitude des viaarnitos d'horaires) est étendu suos réserve de l'application des diosostipnis du quatrième alinéa de l'article L. 212-8 du cdoe du tvairal sloen leeql cneuntiott assui des herues supplémentaires les hueres effectuées au-delà de la durée maalmixe hrdaoimeadbe fixée par l'accord.

L'article 2.1.7 (Recours au chômage partiel) est étendu suos réserve de l'application des doissiponits des aelrcits L. 351-25 et R. 351-50 et saitvuns du cdoe du tvairarl raelftis à l'indemnisation

du chômage partiel.

L'article 2.1.8 (Décompte des hereus supplémentaires) est étendu suos réserve de l'application du mdoe de cclaul fixé à l'alinéa 1 de l'article L. 212-8 du cdoe du travail.

Le troisième alinéa de l'article 2.1.9 (Conséquence sur la rémunération : lassgie de la rémunération) est étendu, d'une part, suos réserve de l'application des diinosiptos des actrleis L. 145-2 et R. 145-2 du cdoe du travail, le trop-perçu par le salarié ne povnuat lui être prélevé que suos réserve du rpsceet des foicnatsr sasiislbeass prévues par la réglementation et, d'autre part, suos réserve de l'application des dpinsisoits du denirer alinéa de l'article L. 212-8-5 du cdoe du travail.

Le dnriier alinéa de l'article 2.1.9 précité est étendu suos réserve de l'application des diosoisptins du dnriier alinéa de l'article L. 212-8 du cdoe du taivral qui précisent que les aecbesns récupérables donievt être décomptées en fonciotn de la durée de tvairal que le salarié aaiurt dû effectuer.

Le paarrgpahe A (salariés concernés) de l'article 2.3.2 (Convention de foifrat aluennle en jours) est étendu suos réserve qu'en atiicalpopn des doiniostsips de l'article L. 212-15-3 (III) du cdoe du travail, un arccod complémentaire de banhcre ou d'entreprise détermine les catégories de cderas concernés.

Le neuvième alinéa du pprarghaae B (modalités) de l'article 2.3.2 précité est étendu suos réserve de l'application des dtioiipnosiss de l'article L. 212-15-3 (III) du cdoe du travail, les ftiafros anelnus en jrous ne ponavut être cunlocs qu'avec du psreenol crdae dnot la durée du tepms de tvairal ne puet être prédéterminée du fait, notamment, du degré d'autonomie dnot ils bénéficient.

Les alinéas 1 et 2 de l'article 2.6 (Rémunération) snot étendus suos réserve de l'application des dpnsostoiis de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jianver 2000 qui précisent qu'en cas de réduction du tepms de traairvl les salariés ne penvet pceorievr une rémunération inférieure au pdroiut du tuax hirroae du SIMC par le nmrobe d'heures csdeponroart à la durée cetollicve qui luer était applicable.

Les sixième et septième trites du pemerir alinéa de l'article 3.1.4 (Alimentation du cotpme épargne-temps) snot étendus suos réserve de l'application des dstosnopiiis du sixième alinéa de l'article L. 227-1 du cdoe du taiarvl en vteru deseeluqls c'est la suele praitte des jorus de roeps isuss de la réduction cltiocvele de la durée du tvairal uitalbless à l'initiative du salarié qui puet être affectée au ctpome épargne-temps.

Le quatrième alinéa de l'article 3.1.5 (Utilisation du ctmope épargne-temps) est étendu suos réserve de l'application des dnsisiptios des deuxième et dixième alinéas de l'article L. 227-1 du cdoe du tirvaal qui énumèrent les cas puor leseulqs le délai de psrie du congé puet excéder cniq ans.

La grlile de saialers mnimia annexée est étendue suos réserve de

L'application de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail qui institue, au profit des salariés rémunérés au SMIC, une garantie mensuelle de rémunération revalorisée au 1er juillet de chaque année.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

ARRETE du 3 décembre 2002

En vigueur en date du 12 déc. 2002

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des commerces de gros du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord de mise à jour du 27 septembre 1984 et de l'avenant du 14 mars 1988 et tel que modifié par les avenants du 23 novembre 1988 et du 14 mai 1997, les dispositions de l'accord du 4 juillet 2002 relatives aux objectifs de la firme, de productivité et de participation à l'investissement des entreprises des secteurs du négoce en parapluies sanitaires, de chauffage et de climatisation et de la vente et services par automates connus dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'alinéa 3 de l'article 5 (Du plan de formation des employés polyvalents au minimum dix salariés) est étendu sous réserve de l'application du premier alinéa de l'article R. 964-13 et du

ARRETE du 11 juin 2003

En vigueur en date du 20 juin 2003

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des commerces de gros du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord de mise à jour du 27 septembre 1984 et de l'avenant du 14 mars 1988 et tel que modifié par les avenants du 23 novembre 1988 et du 14 mai 1997, les dispositions de l'accord du 30 septembre 2002 sur le travail de nuit connu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'accord est étendu sous réserve de l'application des articles L. 213-1 à L. 213-4 du code du travail solennellement mis en place dans une entreprise ou un établissement du travail de nuit au sens de l'article L. 213-2 ou son équivalent à de nouvelles catégories de salariés est subordonnée à la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui définit l'ensemble des conditions définies à l'article L. 213-4 précité, et notamment celles relatives à l'organisation des temps de pause, celles destinées à améliorer les conditions de travail des travailleurs de nuit et celles destinées à faciliter l'articulation entre activité nocturne et exercice des responsabilités familiales et sociales.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule concernant les conventions n° 2002/11 en date du 13 avril 2002, disponible à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,10 Euros.

deuxième alinéa de l'article R. 950-3 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule concernant les conventions n° 2002/32 en date du 7 septembre 2002, disponible à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,10 Euros.

Le paragraphe 3.1 (Contreparties sous forme de repos compensateur) de l'article 3 (Contreparties spécifiques au point de vue des travailleurs de nuit) est étendu sous réserve que conformément aux dispositions de l'article L. 213-4 du code du travail, l'ensemble des salariés qualifiés de travailleurs de nuit bénéficient d'un repos compensateur.

Le paragraphe 4.1 (Durée quotidienne) de l'article 4 (Organisation du travail dans le cadre d'un poste de nuit) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 213-2 du code du travail qui définissent les activités auxquelles une dérogation à la durée quotidienne de huit heures.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel

ARRETE du 2 décembre 2003

En vigueur en date du 12 déc. 2003

Aricle 1er

Snot rueedns obligatoires, puor tuos les eyupmelors et tuos les salariés cormpis dnas le camhp d'application de la cotnevnoin cevlolitce nailnatoe des comremecs de gors du 23 jiun 1970, tel qu'il résulte de l'accord de msie à juor du 27 spebmrete 1984 et de l'avenant du 14 mras 1988 et tel que modifié par les anevatns du 23 noerbvme 1988 et du 14 mai 1997, à l'exclusion des sceretus siauvnts :

- croecmme de gors des fleurs coupées ;
- cmcermoe et dfisuifon de la crtae plastoe ;
- crmcemoe de gors de la pperateie ;
- cmerocme de gors de frrououients générales puor bearuux de tabac, les dtsnoisiopis de l'accord du 5 mai 2003 sur le fceanneinmt et

ARRETE du 10 mai 2004

En vigueur en date du 19 mai 2004

Atricle 1er

Snot rndeues obligatoires, puor tuos les epurymoles et tuos les salariés cirpmos dnas le chmap d'application de la coinenotvn cecltivloe des ccommeres de gors du 23 jiun 1970, tel qu'il résulte de l'accord de msie à juor du 27 sebpertme 1984 et de l'avenant du 14 mras 1988 et tel que modifié par les avteanns du 23 nevobmre 1988 et 14 mai 1997, et dnas son pprore champ d'application professionnel, à saiovr le négoce en aipprelas sanitaires, chauffage, cliittsmiaaon et canalisation, les diooiipsstns de l'accord du 27 ootrbce 2003 raitlef à la création d'un ciifecartt de qaifiaocltun polisnerlfsonne " technico-commercial en tqiremhue du bâtiment " (2 options) cclnou dnas le cdare de la ctionenovn ccvllolitee susvisée.

ARRETE du 11 juillet 2005

En vigueur en date du 22 juil. 2005

Artclie 1er

Snot rnuedes obligatoires, puor tuos les eoreuplmys et tuos les salariés crimops dnas le champ d'application de la ceotnvnin colctelive des cmeerocms de gors du 23 jiun 1970, tel qu'il résulte de l'accord de msie à juor du 27 sebtmrepe 1984 et de l'avenant du 14 mras 1988 et tel que modifié par les anenavts du 23 nomrebve 1988 et du 14 mai 1997, à l'exclusion des eisnrtpes exerçant l'activité de négoce en matières ptailuesqs et caoutchouc, les dioitnpisoss de l'avenant n° 2 du 14 ocbotre 2004 à l'accord du 16 décembre 1994 reilatf aux oejtifcbs de la farimootn plrssnofeneloie clncou dnas le crdae de la ctioenvnon civcoeltle susvisée.

la patpiciirtaon des délégués des osrnaitaiogs de salariés aux guerpos de tvaairl ptiaarers mis en palce dnas le cdrae de l'étude fmairtoon clncou dnas le crdae de la cvionneotn cvllcteoie susvisée.

Arcitle 2

L'extension des eeffes et santincos de l'accord susvisé est fitae à dater de la picauoitlbn du présent arrêté puor la durée rnesatt à ciuorr et aux cnoditions prévues par leidt accord.

Acirtle 3

Le duieertcr des rtalneois du tarvail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joarunl offceiil de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'accord susvisé a été publié au Bilelutn ofecfiil du ministère, fcslaucie ctnninoeovs ccleevtilos n° 2003/34, dbioinslpe à la Dteoiricn des Juranoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pircx de 7,23 Euros.

Airtcle 2

L'extension des effets et sonniacts de l'accord susvisé est ftaie à dater de la plubacioitn du présent arrêté puor la durée rantset à ciorur et aux conitidons prévues par lidet accord.

Aclitre 3

Le dieeurctr des roelaitns du tiaarvl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jurnoal ofeficil de la République française.

Nota. - Le txtee de l'accord susvisé a été publié au Btlluien oicfifel du ministère, ficclause cnotnoveis ceovlctetils n° 2003/50, donisilpbe à la Dtericion des Jaorunux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cedex 15, au pircx de 7,23 Euros.

Les pirmeer et deuxième alinéas de l'article 12.2 (Modalités de msie en orvuee du diort ieiivdnudl à la formation) snot étendus suos réserve de l'application des dtiispnoioss de l'article L. 933-2 du cdoe du tvarial aux tmeers deesueqlls tuos les salariés, y ciopmrs cuex ertnant ou soanrtt en cours d'année, doeivnt bénéficier de 120 hueres de fartiomon à l'issue de six ans d'ancienneté.

Atlirce 2

L'extension des eeffts et stnioacns de l'avenant susvisé est fiatae à daetr de la ptcioauiibl du présent arrêté puor la durée rentast à cruoir et aux ctdoiinnos prévues par liedt avenant.

Ailtcre 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

ARRETE du 1 décembre 2006

En vigueur en date du 17 déc. 2006

Article 1er

Sont rattachés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des coiffeurs de gors du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord de mise à jour du 27 septembre 1984 et de l'avenant du 14 mars 1988 et tel que modifié par les avenants du 23 novembre 1988 et du 14 mai 1997, à l'exclusion des entreprises exerçant l'activité de négoce en matières plastiques et caoutchouc, les dispositions de l'avenant n° 1 du 9 mars 2006 à l'avenant n° 2 du 14 octobre 2004 à l'accord du 16 décembre 1994, relatif aux aspects de la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

ARRETE du 11 décembre 2006

En vigueur en date du 22 déc. 2006

Article 1er

Sont rattachés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des coiffeurs de gors du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord de mise à jour du 27 septembre 1984 et de l'avenant du 14 mars 1988 et tel que modifié par les avenants du 23 novembre 1988 et du 14 mai 1997, les dispositions de l'avenant du 13 avril 2006 à l'accord de confidentialité du 5 mai 1992 et à l'accord ATRT du 14 décembre 2001, relatif aux salaires, temps de travail, ancienneté, congés dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'avenant est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum

ARRETE du 23 avril 2007

En vigueur en date du 3 mai 2007

Article 1er

Sont rattachés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des coiffeurs de gors du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord de mise à jour du 27 septembre 1984 et de l'avenant du 14 mars 1988 et tel que modifié par les avenants du 23 novembre 1988 et du 14 mai 1997, les dispositions de l'accord du 17 novembre 2006, relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventionnel collectif n° 2004/52, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,32 €.

Article 2

L'extension des effets et contenus de l'avenant susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée transitoire et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventionnel collectif n° 2006/09, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,61 euros.

isepreventionnel de croissance.

Article 2

L'extension des effets et contenus de l'avenant susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée transitoire et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventionnel collectif n° 2006/34, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,61 euros.

L'extension des effets et contenus de l'accord susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée transitoire et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventionnel collectif n° 2007/9, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,80 euros.

TEXTES PARUS AU JORF

Arrêté du 29 novembre 2018 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros (n° 573)

JORF n°0281 du 5 décembre 2018

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord de mise à jour du 27 septembre 1984 et de l'avenant du 14 mars 1988 et tel que modifié par les avenants du 23 novembre 1988 et du 14 mai 1997, les dispositions de l'accord du 8 mars 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Les articles 2.2 et 2.4 sont étendus sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 29 novembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/30, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 20 février 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros (n° 573)

JORF n°0048 du 26 février 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les

salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970, les dispositions de l'accord du 30 octobre 2017 portant fusion de la convention collective nationale du commerce de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure et de la convention collective nationale susvisée.

Le premier alinéa de l'article A-1 du paragraphe relatif aux stipulations de l'article 24 de la convention collective nationale de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure, telles que maintenues par l'article 3 de l'accord, est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1237-10 du code du travail.

Le premier alinéa des stipulations de l'article 28 de la convention collective nationale de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure, telles que maintenues par l'article 3 de l'accord, est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3122-2 et L. 3163-2 du code du travail.

Le deuxième alinéa des stipulations de l'article 28 de la convention collective nationale de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure, telles que maintenues par l'article 3 de l'accord, est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3122-8 du code du travail.

Les stipulations de l'article 28 de la convention collective nationale de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure, telles que maintenues par le septième alinéa de l'accord sont étendues sous réserve de la négociation d'une convention d'entreprise conforme aux dispositions des articles L. 3122-1 et L. 3122-15 du code du travail.

Les stipulations de l'article 27.7 relatives au contingent annuel conventionnel d'heures supplémentaires de la convention collective nationale de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure, telles que maintenues par l'article 3 de l'accord sont étendues sous réserve que seules les heures supplémentaires intégralement compensées par du repos (compensation du paiement de l'heure et de la majoration afférente) ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires, en application de l'article L. 3121-30 du code du travail et que les heures de formation visées ne concernent pas les formations assimilées par la loi à du temps de travail effectif et rémunérées comme tel (notamment celles visées par l'article L. 6321-2 du code du travail), dans la mesure où cette assimilation et cette rémunération impliquent la génération d'heures supplémentaires en cas de dépassement de la durée légale, et leur imputation subséquente sur le contingent d'heures supplémentaires.

Au premier alinéa, les termes « Il est en outre réduit en cas de forte modulation conformément au décret n° 2000-82 du 31 janvier 2000 », sont exclus de l'extension compte tenu de l'annulation de ce décret par le Conseil d'Etat le 28 mars 2001 (CE, 28 mars 2011, n° 21956).

Le deuxième alinéa des stipulations de l'article 27.7 susmentionné, soit des termes « Ce contingent sera utilisé de la manière suivante... » à « l'autorisation de l'inspecteur du travail », est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 3121-33, I du code du travail ;

Le troisième alinéa des stipulations de l'article 27.7 susmentionné, soit les termes « les heures de modulation effectuées au-delà de trente-neuf heures par semaine ne s'imputent pas sur ce contingent », est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 3121-41 du code du travail ;

Au quatrième alinéa des stipulations de l'article 27.7 susmentionné, les termes « à partir du 1er janvier 2000 ou 1er janvier 2002 selon le cas », sont exclus de l'extension comme ayant été rendus désuets par l'entrée en vigueur de la durée légale au 1er janvier 2002 par la loi n° 98-461 du 13 juin 1998.

Au deuxième alinéa des stipulations de l'article 26 de la convention collective nationale de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure, telles que maintenues par l'article 3 de l'accord, les termes « accompli au moins 200 heures de travail (ou au prorata pour les salariés à temps partiel ou intermittent) au cours des deux mois précédant le jour férié, s'ils ont été présents au travail le dernier jour précédant le jour férié, ainsi que le jour ouvré le suivant, sauf autorisation d'absence préalablement accordée », sont exclus comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 3133-3 du code du travail.

L'accord est étendu sous réserve du respect des dispositions des

articles L. 2261-7 et suivants du code du travail relatifs aux règles de la révision des accords et des articles L. 2261-9 et suivants dudit code relatifs aux règles de la dénonciation des accords.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 20 février 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/30, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 16 avril 2019 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros (n° 573)

JORF n°0096 du 24 avril 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970, les dispositions de l'avenant du 18 avril 2018 relatif à la convention de forfait annuel en jours à l'accord du 14 décembre 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le troisième alinéa du 1.3 du B de l'article 2.3.2 de l'accord du 14 décembre 2001, tel qu'institué par l'article 2 de l'accord, est étendu sous réserve qu'un accord d'entreprise précise l'impact, sur la rémunération des salariés, d'une absence non rémunérée survenant en cours de période de référence, conformément au 4° du I de l'article L. 3121-64 du code du travail.

Les deuxième et quatrième alinéas de l'article 4 sont étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail et de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507).

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 16 avril 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/39, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 2 août 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros (n° 573)

JORF n°0183 du 8 août 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 tel que modifié par l'arrêté de fusion du 27 juillet 2018 et dans son propre champ d'application professionnel, les dispositions de l'accord du 11 décembre 2018 relatif au barème des salaires conventionnels, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 2 août 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/7, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 25 septembre 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros (n° 573)

JORF n°0229 du 2 octobre 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970, les dispositions de l'accord du 27 février 2019 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 25 septembre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/21, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 6 mars 2020 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros (n° 573)

JORF n°0078 du 31 mars 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 tel que modifié par les arrêtés du 27 juillet 2018, du 20 février et du 9 avril 2019 susvisés, et dans son propre champ d'application professionnel, les stipulations de l'avenant du 19 décembre 2018 à l'accord du 14 décembre 2001 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 6 mars 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/16, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 12 août 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros (n° 573)

JORF n°0205 du 22 août 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970, les stipulations de l'accord du 26 février 2020 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 12 août 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le chef de service, direction générale du travail,

R. Bac

Arrêté du 25 août 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros (n° 573)

JORF n°0214 du 2 septembre 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 tel que modifié par les arrêtés du 27 juillet 2018, du 20 février et du 9 avril 2019 susvisés, et dans son propre champ d'application professionnel, les stipulations de l'accord du 21 janvier 2020 relatif à la mise en œuvre du dispositif de reconversion ou promotion par alternance (dit « Pro-A »), conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros susvisée.

Le 2e alinéa de l'article 5 est exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions de l'article L. 6325-12 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 25 août 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/14, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr.

Arrêté du 6 novembre 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros (n° 573)

JORF n°0279 du 18 novembre 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 tel que modifié par les arrêtés du 27 juillet 2018, du 20 février et du 9 avril 2019 susvisés, et dans leur propre champ d'application professionnel, les stipulations de l'accord de branche du 23 juin 2020 relatif au développement du dialogue social, conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros susvisée.

Le 2e alinéa de l'article 7 est étendu sous réserve du respect des articles L. 2261-10 et L. 2261-11 du code du travail.

Le dernier alinéa de l'article 7 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 2231-8 du code du travail.

Dans l'attente de la mise en place du dispositif, et dans l'hypothèse où l'association choisirait de déléguer le recouvrement de la contribution au financement du dialogue social à un opérateur de compétence, ce n'est qu'à titre provisoire et dérogatoire, pour les années 2020 et 2021, que l'opérateur de compétences pourra procéder au recouvrement de cette collecte, sous réserve de la mise en place d'une comptabilité séparée et de frais de recouvrement spécifiques et à condition qu'il ne procède pas à la redistribution des crédits aux organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs conformément à l'article L. 6332-1-3 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 6 novembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/35, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 6 novembre 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros (n° 573)

JORF n°0280 du 19 novembre 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 tel

que modifié par les arrêtés du 27 juillet 2018, du 20 février et du 9 avril 2019 susvisés, et dans leur propre champ d'application, les stipulations de l'avenant n° 4 du 20 novembre 2019 à l'accord de prévoyance du 18 janvier 2010, conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 6 novembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/14, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 18 décembre 2020 portant extension d'un accord et d'un avenant conclus dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros (n° 573)

JORF n°0311 du 24 décembre 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 tel que modifié par les arrêtés du 27 juillet 2018, du 20 février et du 9 avril 2019 susvisés, et dans leur propre champ d'application, les stipulations de :

- l'accord du 11 décembre 2018 relatif aux modalités de fusion entre la convention collective nationale des commerces de gros et la convention collective nationale du commerce de gros des tissus, tapis et linges de maison, conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros susvisée.

Les stipulations du troisième alinéa de l'article 1 relatives au maintien des dispositions de l'article 19 sont étendues sous réserve du respect des articles L. 3132-3 à L. 3132-30 du code du travail.

- l'avenant n° 1 du 22 septembre 2020 à l'accord du 21 janvier 2020 relatif à la mise en oeuvre du dispositif de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A), conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 18 décembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2019/29 et 2020/46, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 5 février 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des commerces de gros (n° 573)

JORF n°0038 du 13 février 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 tel que modifié par les arrêtés du 27 juillet 2018, du 20 février et du 9 avril 2019 susvisés, et dans son propre champ d'application professionnel, les stipulations de l'avenant du 5 mai 2020 modifiant les dispositions relatives à la négociation de branche, au droit syndical et aux institutions représentatives du personnel, à ladite convention collective des commerces de gros susvisée.

Le 3^e alinéa du d de l'article 3 de l'avenant est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2143-5 du code du travail.

La deuxième phrase de l'article 31 de la convention collective tel que modifié par l'article 5 de l'avenant est exclue de l'extension en application des dispositions des articles L. 2253-1 à L. 2253-3 du code du travail.

Le 2^e alinéa de l'article 11 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 5 février 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/26, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 18 février 2021 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros (n° 573)

JORF n°0043 du 19 février 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 tel que modifié par les arrêtés du 27 juillet 2018, du 20 février 2019 et du 9 avril 2019 susvisés, et dans son propre champ d'application professionnel, les stipulations de l'avenant n° 2 du 4 novembre 2020 à l'accord du 21 janvier 2020 relatif à la mise en œuvre du dispositif de reconversion ou promotion par alternance (dit « Pro-A »), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Le 2e alinéa de l'article 3 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 18 février 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/1, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 22 février 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros (n° 573)

JORF n°0046 du 23 février 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 tel que modifié par l'accord du 30 octobre 2017 étendu par l'arrêté du 20 février 2019 susvisé, ainsi que par les arrêtés du 27 juillet 2018 et du 9 avril 2019 susvisés, les stipulations de l'accord du 8 janvier 2021 relatif à la mise en place de l'activité partielle en cas de réduction d'activité durable (APLD), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Le 1er alinéa de l'article 14 est étendu sous réserve que la référence à l'article L. 2261-7-1 du code du travail soit entendu comme faisant référence à l'article L. 2261-7 du même code.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 22 février 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/05, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 8 mars 2021 modifiant l'arrêté du 22 février 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros (n° 573)

JORF n°0065 du 17 mars 2021

Article 1

A l'article 1er de l'arrêté du 8 janvier 2021 susvisé est ainsi modifié, après les mots : « ainsi que par les arrêtés du 27 juillet 2018 et du 9 avril 2019 susvisés, » sont insérés les mots : « à l'exclusion des secteurs du commerce de gros de matériel électrique et électronique, du commerce de gros d'appareils sanitaires, de chauffage et de canalisation (à l'exception du commerce de gros des matériaux de construction et de verre à vitres), du commerce de produits et services par automates sur des lieux privés ou ouverts au public incluant, selon les cas, maintenance technique des matériels et logistique des approvisionnements principalement alimentaires, ».

Article 2

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 8 mars 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/05, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 2 avril 2021 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros (n° 573)

JORF n°0083 du 8 avril 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970, tel que modifié par l'accord du 30 octobre 2017 étendu par l'arrêté du 20 février 2019 susvisé, ainsi que par les arrêtés du 27 juillet 2018 et du 9 avril 2019 susvisés, les stipulations de l'avenant du 18 mars 2019 relatif à la prévoyance à l'accord de fusion du 11 décembre 2018 entre la convention collective nationale des commerces de gros et la convention collective nationale du commerce de gros des tissus, tapis et linges de maison, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

A l'article 1er de l'avenant, les termes « par Malakoff/Médéric » sont exclus de l'extension conformément à la décision du Conseil constitutionnel n° 2013-672 DC du 13 juin 2013.

A l'article 1er de l'avenant, les termes : « les institutions de Prévoyance recommandées dans la CCN des commerces de gros 3044 étudieront au cas par cas l'impact tarifaire engendré par les entreprises avec des sinistres en cours et souscrivant aux options prévues par la CCN 3044 » sont exclus de l'extension, en application des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale relatives au dispositif de recommandation d'un ou de plusieurs organisme(s) assureur(s).

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 2 avril 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/29, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 2 juillet 2021 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros (n° 573)

JORF n°0163 du 16 juillet 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970, et dans leur propre champ d'application, les stipulations de l'avenant du 4 décembre 2020 à l'accord de prévoyance du 18 janvier 2010, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 2 juillet 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/3, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 17 septembre 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros (n° 573)

JORF n°0227 du 29 septembre 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970, et dans leur propre champ d'application, les stipulations de l'accord du 22 septembre 2020 relatif à la fusion entre la convention collective nationale du commerce de gros et la convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 17 septembre 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/47, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.