

**CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE**  
**DU COMMERCE DE DÉTAIL ET DE GROS**  
**À PRÉDOMINANCE ALIMENTAIRE**

La présente convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire résulte de la fusion du texte initial signé le 12 juillet 2001, complété ou modifié par les avenants suivants :

- Avenant n°1 du 01/10/2002 ( salaires minimaux)- arrêt du 10/03/2003- J.O. du 19/03/2003
- Avenant n°2 du 10/04/2003 ( titre V : Durée et organisation du temps de travail – Titre VI : Travail à temps partiel) – arrêté du 04/12/2003 – J.O. du 19/12/2003
- Avenant n°3 du 10/04/2003 ( Titre VIII : Hygiène, santé et sécurité au travail) – avis d'extension J.O. du 16/07/2003
- Avenant n°4 du 07/07/2003 ( plan d'épargne salariale)- arrêt du 06/02/2004 – J.o. DU 19/002/2004
- Accord professionnel du 07/07/2003 ( accompagnement des contrats jeunes)
- Avenant n°5 du 26/11/2003 ( travail de nuit ) – arrêt du 07/05/2004 – J.O. du 18/05/2004
- Avenant n°6 du 15/01/2004 ( valorisation de l'expérience, gestion des « secondes carrières » et mise à la retraite à partir de 60 ans ) – avis d'extension J.O. du 17/03/2004
- Avenant n°7 du 25/03/2004 ( classifications ) – avis d'extension J.O. du 29/05/2004
- Avenant n°8 du 09/06/2004 ( complément à l'avenant n°6 sur la valorisation de l'expérience, gestion des « secondes carrières » et mise à la retraite à de 60 ans ) – extension demndée

---

**DU 12 JUILLET 2001**

**MISE A JOUR JUIN 2004**

**CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE**

**DU COMMERCE DE DÉTAIL ET DE GROS**

**À PRÉDOMINANCE ALIMENTAIRE**

*Accord du 12 juillet 2001*

Entre, d'une part

LA FÉDÉRATION DES ENTREPRISES DU COMMERCE ET  
DE LA DISTRIBUTION  
12, rue Euler  
75008 PARIS

LE SYNDICAT NATIONAL DES NÉGOCIANTS  
SPÉCIALISÉS EN PRODUITS ALIMENTAIRES  
115, rue Louis Armand  
13852 AIX-EN-PROVENCE CEDEX 3

Et, d'autre part

LA FÉDÉRATION GÉNÉRALE DES TRAVAILLEURS DE  
L'ALIMENTATION, DES TABACS ET ALLUMETTES & DES SECTEURS  
CONNEXES FO 7, passage Tenaille 75014 PARIS

LA FÉDÉRATION CFTC "COMMERCE,  
SERVICES ET FORCE DE VENTE" 197, rue du  
Faubourg Saint-Martin 75010 PARIS

LA FÉDÉRATION DES SERVICES CFDT 14, rue  
Scandicci 93508 PANTIN

LA FÉDÉRATION AGRO-ALIMENTAIRE CFE-CGC 59/63, rue du  
Rocher 75008 PARIS

Il a été convenu ce qui suit

<b>TABLE GÉNÉRALE DES MATIÈRES</b>
------------------------------------

<b>TITRE I</b>	<b>DISPOSITIONS GÉNÉRALES</b>	
	Art. 1-1 Champ d'application	p. 8
	1-1.1 Professionnel	p. 8
	1-1.2 Territorial	p. 8
	1-1.3 Activités non visées	p. 8
	Art. 1-2 Durée - révision - dénonciation	p. 9
	Art. 1-3 Conventions et accords antérieurs	p. 9
	Art. 1-4 Diffusion de la convention collective et du règlement intérieur	p. 9
	Art. 1-5 Conflits collectifs - Commission paritaire nationale de conciliation	p. 9
	1-5.1 Constitution et fonctionnement	p. 9
	1-5.2 Procédure de conciliation	p.10
	Art. 1-6 Adhésions ultérieures	
<b>TITRE II</b>	<b>DROIT SYNDICAL ET INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL</b>	
	Art. 2-1 Exercice du droit syndical	p. 11
	Art. 2-2 Délégués syndicaux	p. 11
	Art. 2-3 Autorisation d'absence pour exercice du mandat syndical	p. 11
	2-3.1 Réunions statutaires	
	2-3.2 Commissions paritaires de la profession	p. 11
	2-3.3 Mandat personnel	p. 11
	2-3.4 Stages ou sessions de formation	p. 11
	2-3.5 Incidence sur les congés payés	p. 11
	Art. 2-4 Délégués du personnel	p. 11
	Art. 2-5 Membres des comités d'entreprise	p. 11
	Art. 2-6 Élections	p. i i
	Art. 2-7 Protection des candidats	p. 12
	Art. 2-8 Financement des institutions sociales du comité d'entreprise	p. 12
<b>TITRE III</b>	<b>CONTRAT DE TRAVAIL</b>	
	Art. 3-1 Embauche	P. 13
	Art. 3-2 Emploi des jeunes travailleurs	p. 13
	Art. 3-3 Valorisation de l'expérience gestion des "secondes carrières", mise à la retraite à partir de 60 ans	p. 13
	3-3.1 Développement professionnel	p. 14
	3-3.2 Création ou reprise d'entreprise	p. 16
	Art. 3-4 Contrats à durée déterminée, travail temporaire, temps partiel	p. 16
	Art. 3-5 Période d'essai	p. 16
	Art. 3-6 Classifications et rémunérations	p. 16
	Art. 3-7 Modalités de rémunération	p. 16
	3-7.1 Personnel à temps complet	p. 16
	3-7.2 Personnel à temps partiel	p. 16
	Art. 3-8 Prime annuelle	P. 17
	Art. 3-9 Épargne salariale	p. 18
	Préambule	P. 18
	3-9.1 Champ d'application - adhésions	P. 18
	3-9.2 Règlement et gestion du plan d'épargne	p. 18
	3-9.3 Commission de suivi	p. 18
	Art. 3-10 Retraite complémentaire	p. 18
	Art. 3-11 Bulletin de paie	P. 18
	Art. 3-12 Définition du salaire « plein tarif »	p. 18
	Art. 3-13 Préavis et recherche d'emploi	p. 19
	Art. 3-14 Indemnité de licenciement	P. 19

*Convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire*

<b>Art. 3-15</b>	<b>Départ ou mise à la retraite</b>	<b>p. 19</b>
3-15.1	Régime général	p. 19
3-15.2	Mise à la retraite à partir de 60 ans	p. 19
3-15.3	Salariés ayant commencé à travailler très jeunes	p. 19
3-15.4	Allocation de départ à la retraite	p. 20
3-15.5	Délai de prévenance	p. 20
3-15.6	Information du salarié	p. 20
3-15.7	Contreparties en terme d'emploi	p. 20
<b>Art. 3-16</b>	<b>Ancienneté</b>	<b>p. 20</b>

**TITRE IV**

**CLASSIFICATIONS DES FONCTIONS**

	<b>Préambule</b>	<b>p. 22</b>
<b>Art. 4-1</b>	<b>Critères de classifications</b>	<b>p. 22</b>
<b>Art. 4-2</b>	<b>Niveaux de classifications</b>	<b>p. 22</b>
<b>Art. 4-3</b>	<b>Évolution professionnelle</b>	<b>p. 23</b>
<b>Art. 4-4</b>	<b>Polyactivité - Fonctions multiples - remplacements provisoires</b>	<b>p. 23</b>
4-4.1	Polyactivité	p. 23
4-4.2	Emplois multiples	p. 24
4-4.3	Remplacements provisoires	p. 24
<b>Art. 4-5</b>	<b>Période d'accueil dans la fonction</b>	<b>p. 24</b>
<b>Art. 4-6</b>	<b>Rappel de quelques règles de base</b>	<b>p. 24</b>
<b>Art. 4-7</b>	<b>Révision</b>	<b>p. 24</b>
<b>Art. 4-8</b>	<b>Évolutions technologiques fondamentales</b>	<b>p. 24</b>

**TITRE V**

**DURÉE ET ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL**

	<b>Préambule</b>	<b>p. 28</b>
<b>Art. 5-1</b>	<b>Bilan annuel</b>	<b>p. 28</b>
<b>Art. 5-2</b>	<b>Programmation du temps de travail</b>	<b>p. 28</b>
<b>Art. 5-3</b>	<b>Organisation et contrôle du temps de travail</b>	<b>p. 29</b>
<b>Art. 5-4</b>	<b>Pauses</b>	<b>p. 29</b>
<b>Art. 5-5</b>	<b>Définition du travail effectif</b>	<b>p. 29</b>
<b>Art. 5-6</b>	<b>Aménagement du temps de travail</b>	<b>p. 30</b>
5-6.1	Durée hebdomadaire du travail	p. 30
5-6.2	Durée annuelle du travail	p. 30
5-6.3	Durée du travail dans le cadre de la vie professionnelle	p. 30
5-6.4	Réduction sous forme de jours de repos par période de 4 semaines consécutives	p. 30
5-6.5	Réduction sous forme de jours de repos sur l'année	p. 30
5-6.6	Temps partiel pour raisons familiales	p. 31
5-6.7	Organisation du travail sur une base annuelle ou inférieure à l'année	p. 31
<b>Art. 5-7</b>	<b>Dispositions spécifiques au personnel d'encadrement et à certains salariés itinérants</b>	<b>p. 32</b>
5-7.1	Forfait sans référence horaire	p. 33
5-7.2	Forfait défini en jours	p. 33
5-7.3	Forfait en heures sur l'année	p. 33
5-7.4	Agents de maîtrise	p. 34
<b>Art. 5-8</b>	<b>Contingent d'heures supplémentaires</b>	<b>p. 35</b>
<b>Art. 5-9</b>	<b>Permanences et astreintes</b>	<b>p. 35</b>
5-9.1	Permanences assurées en dehors des horaires normaux	p. 35
5-9.2	Les astreintes	p. 35
<b>Art. 5-10</b>	<b>Heures supplémentaires</b>	<b>p. 36</b>
<b>Art. 5-11</b>	<b>Heures de travail donnant lieu à majorations diverses de salaire</b>	<b>p. 36</b>
<b>Art. 5-12</b>	<b>Travail de nuit</b>	<b>p. 36</b>
5-12.1	Définition du travail de nuit	p. 37
5-12.2	Définition du travailleur de nuit	p. 37
5-12.3	Repos compensateur des travailleurs de nuit	p. 37

*Convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire*

5-12.4	Majorations de salaire	p. 37
5-12.5	Organisation et durée du travail des travailleurs de nuit	p. 37
5-12.6	Garanties dont bénéficient les travailleurs de nuit	p. 37
5-12.7	Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	p. 38
5-12.8	Modification de la réglementation	p. 38
Art. 5-13	Repos hebdomadaire	p. 38
5-13.1	Repos hebdomadaire des salariés travaillant habituellement le dimanche dans une activité de commerce de détail	p. 38
5-13.2	Repos hebdomadaire des salariés travaillant habituellement le dimanche dans une activité annexe du commerce de détail	p. 38
5-13.3	Repos hebdomadaire des salariés travaillant le dimanche dans une activité de gros	p. 39
Art. 5-14	Travail du dimanche ou du jour de repos hebdomadaire normal	p. 39
5-14.1	Travail occasionnel du dimanche	p. 39
5-14.2	Travail régulier du dimanche	p. 39
5-14.3	Modes d'organisation du travail et majoration de salaire	p. 39
Art. 5-15	Jours fériés	p. 39
Art. 5-16	Horaires individualisés	p. 39
Art. 5-17	Compte épargne temps	p. 39
5-17.1	Alimentation du compte	p. 40
5-17.2	Utilisation du compte	p. 40
5-17.3	Rémunération du congé	p. 40
5-17.4	Conséquences sur le contrat de travail	p. 40
5-17.5	Clôture du compte par anticipation	p. 40
5-17.6	Modalités de transfert des droits en cas de mutation	p. 40
Art. 5-18	Réduction de la durée du travail et du temps de formation	p. 40
Art. 5-19	Bilan annuel sur la durée du travail	p. 41

**TITRE VI TRAVAIL A TEMPS PARTIEL**

	Préambule	p. 42
Art. 6-1	Définition du travail à temps partiel	p. 42
Art. 6-2	Contrat de travail	p. 42
Art. 6-3	Modification du contrat de travail	p. 42
Art. 6-4	Rémunération	p. 43
Art. 6-5	Dispositions conventionnelles	p. 43
Art. 6-6	Garanties individuelles	p. 43
Art. 6-7	Garanties collectives	p. 44
Art. 6-8	Modulation des horaires de travail	p. 45
6-8.1	Garantie contractuelle	p. 45
6-8.2	Programmation annuelle	p. 45
6-8.3	Régularisation annuelle	p. 46
6-8.4	Révision des contrats	p. 46
Art. 6-9	Personnel à temps complet	p. 46
Art. 6-10	Garanties conventionnelles	p. 46

**TITRE VII CONGÉS PAYÉS ET ABSENCES**

Art. 7-1	Congés payés	p. 47
Art. 7-2	Ordre des départs en congés payés	p. 47
Art. 7-3	Absences pour maladie ou accident	p. 47
7-3.1	Maladie, accident de trajet	p. 47
7-3.2	Maternité	p. 48
7-3.3	Accident du travail et maladie professionnelle	p. 48
Art. 7-4	Complément de salaire en cas de maladie ou accident du travail	p. 48
Art. 7-5	Absences autorisées pour circonstances de famille	p. 48
Art. 7-6	Protection de la maternité et éducation des enfants	p. 49

*Convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire*

7-6.1	Interdiction d'emploi	p. 49
7-6.2	Rupture du contrat de travail	p. 49
7-6.3	Suspension du contrat de travail	p. 49
7-6.4	Protection	p. 49
7-6.5	Prolongation d'absence en vue d'élever un enfant	p. 49
7-6.6	Complément de salaires	p. 50
7-6.7	Congé parental d'éducation	p. 50
7-6.8	Congé de présence parentale	p. 50
7-6.9	Absences autorisées pour soigner un enfant	p. 50
Art. 7-7	Absences diverses	p. 51

**TITRE VIII HYGIÈNE ET SÉCURITÉ**

	Préambule	p. 52
Art. 8-1	Identifier et prévenir les risques professionnels dans les entreprises	p. 52
8-1.1	Evaluation des risques	p. 52
8-1.2	Actions de prévention et de suivi	p. 52
8-1.3	Accueil, formation des salariés	p. 52
8-1.4	Choix des nouveau matériels	p. 53
8-1.5	Equipements de protection individuelle	p. 53
8-1.6	Hygiène générale - Restauration	p. 53
8-1.7	Comité d'Hygiène, de sécurité et des Conditions du Travail (CHSCT)	p. 53
Art. 8-2	Rôle de la Branche	p. 54
8-2.1	Commission paritaire nationale de santé et de sécurité au travail	p. 54
8-2.2	Programme triennal de prévention	p. 55
Art. 8-3	Médecine du travail	p. 55

**TITRE IX COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI**

Art. 9-1	Création	p. 57
Art. 9-2	Composition	p. 57
Art. 9-3	Rôle et missions	p. 57
9-3.1	Dans le domaine de l'emploi	p. 57
9-3.2	Dans le domaine de la formation	p. 57
Art 9-4	Réunions	p. 58
Art 9-5	Décentralisation	p. 58

**TITRE X PROBLÈMES GÉNÉRAUX DE L'EMPLOI**

	Préambule	p. 59
Art. 10-1	Information des représentants du personnel	p. 59
10-1.1	Ordre du jour	p. 59
10-1.2	Information des représentants du personnel	p. 59
10-1.3	Fusion, concentration, restructuration	p. 59
10-1.4	Délai préfix	p. 59
10-1.5	Information et consultation du Comité Central d'Entreprise	p. 60
10-1.6	Information et consultation des Délégués du Personnel	p. 60
Art. 10-2	Dispositions sociales	p. 60
10-2.1	Actions à entreprendre par l'entreprise	p. 60
10-2.2	Mutations	p. 61
10-2.3	Indemnité temporaire dégressive	p. 61
10-2.4	Ancienneté	p. 61
10-2.5	Priorité de reclassement	p. 61
10-2.6	Recherche d'emploi	p. 61
10-2.7	Préavis	p. 62
10-2.8	Prise en charge par l'Assedic	p. 62
10-2.9	Priorité de réembauchage	p. 62
10-2.10	Reconversion et indemnité de licenciement	p. 62

*Convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire*

	<b>10-2.11</b>	<b>Logement</b>	<b>p. 62</b>
	<b>10-2.12</b>	<b>Déclaration des offres d'emploi</b>	<b>p. 62</b>
<b>TITRE XI MUTATIONS TECHNOLOGIQUES</b>			
		<b>Préambule</b>	<b>p. 63</b>
	<b>Art. 11-1</b>	<b>Information et consultation des institutions représentatives du personnel</b>	<b>p. 63</b>
	<b>Art. 11-2</b>	<b>Information et consultation des délégués du personnel</b>	<b>p. 63</b>
	<b>Art. 11-3</b>	<b>Information et formation du personnel</b>	<b>p. 64</b>
	<b>Art. 11-4</b>	<b>Conditions de travail</b>	<b>p. 64</b>
	<b>Art. 11-5</b>	<b>Évolution des postes et des tâches</b>	<b>p. 64</b>
	<b>Art. 11-6</b>	<b>Garanties sociales</b>	<b>p. 64</b>
	<b>Art. 11-7</b>	<b>Rôle des entreprises</b>	<b>p. 64</b>
<b>TITRE XII FORMATION PROFESSIONNELLE</b>			
		<b>Préambule</b>	<b>p. 65</b>
	<b>Art. 12-1</b>	<b>Rôle de la branche</b>	<b>p. 65</b>
	<b>Art. 12-2</b>	<b>Place et rôle des partenaires régionaux</b>	<b>p. 65</b>
	<b>Art. 12-3</b>	<b>Formations initiales sous statut scolaire</b>	<b>p. 65</b>
	<b>Art. 12-4</b>	<b>Dispositions particulières à l'apprentissage</b>	<b>p. 66</b>
	<b>Art. 12-5</b>	<b>Dispositions relatives aux contrats d'insertion en alternance</b>	<b>p. 66</b>
	<b>Art. 12-6</b>	<b>Objectifs et priorités de la branche en matière de formation professionnelles</b>	<b>p. 67</b>
	<b>12-6.1</b>	<b>Nature des actions de formation et ordre de priorité</b>	<b>p. 67</b>
	<b>12-6.2</b>	<b>Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation</b>	<b>p. 68</b>
	<b>12-6.3</b>	<b>Validation des acquis professionnels</b>	<b>p. 68</b>
	<b>12-6.4</b>	<b>Efforts de formation devant être réalisés en faveur des salariés ayant les niveaux de qualification les moins élevés</b>	<b>p. 68</b>
	<b>12-6.5</b>	<b>Prise en compte de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans les actions de formation</b>	<b>p. 68</b>
	<b>12-6.6</b>	<b>Modalités du dédit-formation</b>	<b>p. 69</b>
	<b>12-6.7</b>	<b>Problèmes de formation dans les PME</b>	<b>p. 69</b>
	<b>12-6.8</b>	<b>Co-investissement du salarié pour les formations diplômantes</b>	<b>p. 69</b>
	<b>12-6.9</b>	<b>Le capital de temps de formation</b>	<b>p. 69</b>
	<b>Art. 12-7</b>	<b>Programme triennal de formation de l'entreprise</b>	<b>p. 70</b>
	<b>Art. 12-8</b>	<b>Plan de formation de l'entreprise et moyens reconnus aux membres du comité d'entreprise, aux délégués syndicaux pour l'accomplissement de leur mission</b>	<b>p. 70</b>
	<b>Art. 12-9</b>	<b>Dispositions financières</b>	<b>p. 71</b>
	<b>12-9.1</b>	<b>Adhésion au FORCO</b>	<b>p. 71</b>
	<b>12-9.2</b>	<b>Membres associés du FORCO</b>	<b>p. 71</b>
	<b>12-9.3</b>	<b>Opérateurs financiers</b>	<b>p. 71</b>
	<b>12-9.4</b>	<b>Ressources de la section</b>	<b>p. 71</b>
<b>ANNEXES:</b>	<b>A.I</b>	<b>Employés et Ouvriers/Personnel de livraison</b>	<b>p. 72</b>
	<b>A. II</b>	<b>Agents de maîtrise et Techniciens</b>	<b>p. 78</b>
	<b>A. III</b>	<b>Cadres</b>	<b>p.81</b>
	<b>A. IV</b>	<b>Personnel d'encadrement</b>	<b>p. 85</b>
	<b>A. V</b>	<b>Formation des chauffeurs</b>	<b>p. 88</b>
	<b>A. VI</b>	<b>Épargne salariale</b>	<b>p. 103</b>
	<b>A. VII</b>	<b>Salaires Minimaux</b>	<b>p. 119</b>
		<b>Accord professionnel du 7 juillet 2003 pour l'accompagnement des contrats jeunes</b>	<b>p. 120</b>
<b>ANNEXES:</b>	<b>A. 1</b>	<b>Parcours d'intégration du jeune</b>	<b>p. 123</b>
	<b>A. 2</b>	<b>Mission du salarié référent</b>	<b>p. 129</b>
	<b>A. 3</b>	<b>Formation du salarié référent</b>	<b>p. 130</b>
	<b>A. 4</b>	<b>Document d'engagement mutuel</b>	<b>p. 131</b>

## TITRE I – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

### Article 1-1 -CHAMP D'APPLICATION

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

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

#### 1-1.1 Professionnel

##### 1-1.1.1 Activités de commerce de détail

a/ Commerce d'alimentation générale (commerce de détail non spécialisé à prédominance alimentaire en magasin d'une surface inférieure à 120 m<sup>2</sup>), code NAF 52.1 B.

b/ Supérettes (commerce de détail non spécialisé à prédominance alimentaire en magasin d'une surface de vente comprise entre 120 et 400 m<sup>2</sup>), code NAF 52.1 .C.

c/ Supermarchés (commerce de détail non spécialisé à prédominance alimentaire en magasin d'une surface de vente comprise entre 400 et 2 500 m<sup>2</sup>), code NAF 52.1 D.

d/ Hypermarchés (commerce de détail non spécialisé à prédominance alimentaire en magasin d'une surface de vente supérieure à 2 500 m<sup>2</sup>), code NAF 52.1 F.

e/ Commerce de détail de boissons exercé par les seules entreprises à succursales multiples dont les magasins sont gérés par des gérants non salariés, dont le statut est fixé aux articles L. 782-1 et suivants du Code du travail, code NAF 52.2 J partiel.

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

##### 1-1.1.2 Activités de commerce de gros

Les codes NAF de l'INSEE mentionnés au regard des descriptifs d'activités économiques sont donnés à titre indicatif car avec l'entrée en vigueur de la nomenclature au 1<sup>er</sup> janvier 1993, les grossistes alimentaires non spécialisés sont répertoriés sous une seule rubrique qui ne caractérise pas leur activité avec précision.

En effet, un même grossiste, dont l'activité principale est à prédominance alimentaire, peut commercialiser sous un même toit ou dans des entrepôts différents : de l'épicerie et

des liquides, des articles de droguerie, parfumerie-hygiène, des produits de bazar léger et des textiles, des produits frais... tous produits dits « de grande consommation ».

En outre, depuis les années 1970, les entreprises ont diversifié leurs activités ou spécialisé certaines d'entre elles, lesquelles relèvent de la présente convention.

a/ Centrales d'achats de produits de grande consommation appartenant aux entreprises du commerce de détail à prédominance alimentaire (alimentations générales, supérettes, supermarchés, hypermarchés), codes NAF 51.1 P et 51.1 U partiel.

b/ Activité unique ou principale du commerce de gros de farines et produits pour boulangeries, code NAF 51.3 T partiel.

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

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

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

#### 1-1.2. Territorial

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

#### 1-1.3. Activités non visées

La présente convention ne s'applique pas

1-1.3.1. Aux magasins populaires, ainsi qu'aux entreprises relevant de la convention collective nationale des coopératives de consommateurs.

1-1.3.2. Au personnel des magasins tenus par des gérants non salariés dont le statut est fixé aux articles L. 782-1 et suivants du Code du travail.

1-1.3.3. Aux entreprises employant moins de 11 salariés qui relèvent de la convention collective nationale

## Convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire

du commerce de détail des fruits et légumes. épicerie et produits laitiers. L'effectif des 11 salariés est calculé selon les modalités visées à l'article L. 121-2 du Code du travail ; les apprentis ne sont pas pris en compte dans le calcul de cet effectif.

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

**1-1.3.4. Aux entreprises relevant de la convention collective nationale de commerces de gros.**

**1-1.3.5. Aux commerces de gros de biens de consommation non alimentaires, code NAF classe 51.4.**

**1-1.3.6. Aux commerces de gros de produits agricoles bruts, code NAF classe 51.2.**

**1-1.3.7. Aux entreprises relevant de la convention collective nationale des commerces de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants distributeurs de levure.**

### Article 1-2 - DURÉE - RÉVISION - DÉNONCIATION

La présente convention collective est conclue pour la durée d'un an à partir de sa signature. Elle se poursuivra ensuite d'année en année par tacite reconduction, sauf révision ou dénonciation dans les conditions prévues ci-dessous.

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

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

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

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

La dénonciation, partielle ou totale, de la présente convention ou de ses annexes par l'une des parties contractantes, devra être portée à la connaissance des autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception. Elle sera effectuée avec un préavis de trois mois. Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui est substituée ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis. Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention entre les autres parties signataires. Dans ce cas, les dispositions de l'alinéa précédent s'appliquent également à l'égard des auteurs de la dénonciation.

### Article 1-3 - CONVENTIONS ET ACCORDS ANTÉRIEURS

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

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

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

### Article 1-4 - DIFFUSION DE LA CONVENTION COLLECTIVE ET DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR

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

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

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

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

### Article 1-5 - CONFLITS COLLECTIFS - COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE CONCILIATION

#### 1-5.1. Constitution et fonctionnement

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

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

#### 1-5.1.1. Cette Commission est composée de deux collèges

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

**Convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire**

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

**1-5.1.2. Les Commissaires, qui doivent être de nationalité française, sont désignés pour un an respectivement par chacune des organisations intéressées, qui peuvent également pourvoir à leur remplacement. Toutefois, dans les conditions prévues par les Traités internationaux, et sous réserve de réciprocité, ils peuvent être de nationalité étrangère. Le mandat des Commissaires est renouvelable.**

**1-5.1.3. Les représentants des organisations syndicales de salariés faisant partie du personnel des entreprises, et participant à la Commission paritaire nationale de conciliation, seront indemnisés dans les conditions suivantes**

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

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

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

**Ces indemnités sont révisables.**

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

**1-5.2. Procédure de conciliation**

**1-5.2.1. La Commission est saisie par la partie la plus diligente au moyen d'une lettre recommandée avec accusé de réception, adressée au Secrétariat de la Commission dont le siège est fixé à la Fédération des entreprises du Commerce et de la Distribution - 12, rue Euler 75008 Paris.**

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

**1-5.2.2. La Commission se réunit au plus tard dans les 30 jours francs qui suivent la réception de la lettre recommandée au siège du secrétariat.**

**1-5.2.3. Elle entend les parties contradictoirement ; elle peut aussi les entendre séparément, faire effectuer sur place les enquêtes nécessaires, demander tout avis qu'elle jugera utile auprès des techniciens et entendre toute personne qu'elle jugera bon.**

**La Commission devra se prononcer dans un délai qui ne peut excéder cinq jours francs à partir de la date de sa première réunion pour examiner l'affaire. Toutefois,**

**ce délai peut être prolongé sur avis conforme de tous les membres de la Commission.**

**1-5.2.4. La Commission formule, d'un commun accord entre les deux collèges qui la constituent, des propositions de conciliation qu'elle soumet à l'agrément des parties. Elle peut également proposer des mesures conservatoires des denrées périssables.**

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

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

**Aucun arrêt de travail ni de lock-out ne pourra être décidé avant que n'ait été épuisée cette procédure de conciliation, c'est-à-dire avant que la Commission n'ait conclu ses travaux par un accord de conciliation ou par un procès-verbal de non-conciliation.**

**Article 1-6 - ADHÉSIONS ULTÉRIEURES**

**Conformément à l'article L. 132-9 du Code du travail, toute organisation syndicale représentative ou tout employeur qui n'est pas partie au présent accord pourra y adhérer ultérieurement.**

**Cette adhésion ne sera valable qu'à partir du jour qui suivra sa notification à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi.**

# Convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire

## TITRE II – DROIT SYNDICAL ET INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

### Article 2-1 - EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

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

### Article 2-2 - DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

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

### Article 2-3 - AUTORISATION D'ABSENCE POUR EXERCICE DU MANDAT SYNDICAL

#### 2-3.1. Réunions statutaires

Des autorisations d'absence pourront être accordées après préavis d'au moins 15 jours aux syndiqués pourvus d'un mandat régulier de leur organisation syndicale devant assister aux réunions statutaires des organisations signataires de la présente convention, sur présentation d'une convocation écrite nominative émanant de celles-ci.

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

#### 2-3.2. Commissions paritaires de la profession

Des autorisations d'absence seront accordées aux salariés qui participeront à des commissions paritaires de la profession constituées entre organisations d'employeurs et de travailleurs dans la limite d'un nombre de personnes, fixé d'un commun accord par les organisations syndicales signataires.

Dans ce cas, le temps de travail perdu sera payé par l'employeur comme temps de travail effectif, ainsi que les frais de transport et de séjour. L'indemnisation au titre des frais de transport et de séjour sera assurée aux taux et conditions fixés dans chaque entreprise, à défaut, conformément aux dispositions prévues pour les membres siégeant en Commission paritaire nationale de conciliation.

#### 2-3.3. Mandat personnel

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

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

#### 2-3.4. Stages ou sessions de formation

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

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

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

#### 2-3.5. Incidence sur les congés payés

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

### Article 2-4 - DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

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

### Article 2-5 - MEMBRES DES COMITÉS D'ENTREPRISE

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

### Article 2-6 – ÉLECTIONS

2-6.1. Des accords d'établissements organiseront le vote par correspondance pour les électeurs se trouvant dans l'impossibilité absolue de se rendre au lieu du vote. Les enveloppes de vote par correspondance devront, sous peine de nullité, parvenir par la poste.

2-6.2. Il est laissé la liberté entière aux organisations syndicales représentatives pour la présentation de leurs listes de candidats.

2-6.3. Toute enveloppe contenant un ou plusieurs bulletins panachés est détruite, ainsi que son contenu, après la signature du procès-verbal par le Bureau.

2-6.4. En vue d'assurer le caractère public du scrutin, chaque liste pourra désigner à la Direction, au moins

vingt-quatre heures à l'avance, un candidat ou un membre du personnel par bureau de vote pour assister aux opérations de vote et au dépouillement des votes.

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

#### **Article 2-7 - PROTECTION DES CANDIDATS**

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

#### **Article 2-8 - FINANCEMENT DES INSTITUTIONS SOCIALES DU COMITÉ D'ENTREPRISE**

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

## TITRE III – CONTRAT DE TRAVAIL

### Article 3-1 - EMBAUCHE

Les employeurs feront connaître leurs besoins en main-d'oeuvre au Service de l'Agence Locale pour l'Emploi.

Ils pourront également recourir à l'embauchage direct.

Dans le but de favoriser les promotions individuelles dans l'entreprise, en cas de vacance ou de création de poste, l'employeur s'efforcera de faire appel, par priorité, aux salariés de l'entreprise aptes à occuper ce poste.

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

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

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

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

En cas de chômage très important, la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi prévue au titre IX, pourra étudier l'extension de cette mesure à d'autres catégories.

### Article 3-2 - EMPLOI DES JEUNES TRAVAILLEURS

L'emploi des jeunes travailleurs et apprentis de l'un ou l'autre sexe, âgés de moins de 18 ans, est réglementé par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Il est précisé que la législation prévoit notamment les limites suivantes (pour les jeunes âgés de 16 à moins de 18 ans)

3-2.1. Ces jeunes travailleurs et apprentis ne peuvent être employés à un travail effectif de plus de 7 H par jour et de 35 H par semaine ; toutefois, à titre exceptionnel, des dérogations peuvent être accordées, dans la limite de 5 H par semaine, par l'inspecteur du travail, après avis conforme du médecin du travail de l'établissement.

3-2.2. La durée du travail des jeunes ne peut, en aucun cas, être supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale du travail des adultes employés dans l'établissement.

3-2.3. Lorsque le temps de travail quotidien est supérieur à quatre heures et demie, les jeunes de moins de 18

ans, doivent bénéficier d'un temps de pause d'au moins 30 minutes consécutives.

3-2.4. Tout travail entre 21 H et 6 H est interdit ; toutefois, à titre exceptionnel, des dérogations peuvent être accordées par l'inspecteur du travail.

En outre, il peut être dérogé, sur simple préavis, à cette interdiction en ce qui concerne les adolescents du sexe masculin âgés de 16 à 18 ans, en vue de prévenir les accidents imminents ou de réparer les accidents survenus.

3-2.5. La durée minimale du repos de nuit des jeunes travailleurs ne peut être inférieure à 12 H consécutives ; dans le cas des dérogations prévues au point 3.2.4 ci-dessus, un repos continu de douze heures doit être assuré.

3-2.6. Les jeunes hommes et les jeunes filles âgés de 16 à 25 ans assujettis à un appel de préparation à la défense nationale d'une durée d'une journée bénéficient, dans le but exclusif d'y participer, d'une autorisation exceptionnelle d'absence d'un jour sans perte de salaire.

3-2.7. La rémunération minimale des jeunes travailleurs de moins de 18 ans pendant leur période d'essai, est établie en appliquant, au salaire minimum de l'adulte de la même catégorie professionnelle, les abattements suivants

-de 16 à 17 ans: 20%:

-de 17 à 18 ans: 10%.

Ces abattements sont supprimés pour les jeunes ayant satisfait à leur période d'essai.

Un jeune travailleur effectuant son travail dans les mêmes conditions qu'un adulte et avec une égale efficacité devra percevoir le salaire de l'adulte.

Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à un congé de 30 jours ouvrables dans les conditions fixées au 2ème alinéa de l'article L. 223-3 du Code du travail.

### Article 3-3 - VALORISATION DE L'EXPÉRIENCE, GESTION DES "SECONDES CARRIÈRES", MISE À LA RETRAITE À PARTIR DE 60 ANS

#### PREAMBULE

Jusqu'à l'entrée en vigueur de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites, l'article 3-15 de la convention collective nationale prévoyait des modalités de départ ou de mise à la retraite dès que le salarié totalisait le nombre de trimestres suffisants pour bénéficier d'une

## Convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire

retraite à taux plein ; les salariés choisissaient, en majorité, cette solution car elle s'avérait plus avantageuse pour eux. La loi précitée prévoit désormais que la mise à la retraite ne peut, en principe intervenir avant l'âge de 65 ans. Elle prévoit également la possibilité par un accord étendu conclu avant le 1<sup>er</sup> janvier 2008 et fixant des contreparties en termes d'emploi ou de formation professionnelle de fixer un âge inférieur à 65 ans.

Les présentes dispositions s'inscrivent dans cette perspective.

Le développement de la grande distribution est récent ouverture du premier hypermarché en 1963 : forte croissance de ce type de points de vente dans les années 1970-1980. Conséquence évidente sur la pyramide des âges : la part des salariés de la branche qui a plus de 50 ans est seulement de 7 % (rapport de branche 2002). Ce sont d'ailleurs les activités les plus récentes qui ont la proportion la plus faible des plus de 50 ans (4 % seulement pour les maxidiscompteurs).

Pour les entreprises du secteur du commerce de détail et de gros à dominante alimentaire, la gestion des seniors n'est donc pas une question d'actualité, mais d'avenir. Il convient de donner aux salariés de plus de 50 ans des perspectives (une seconde carrière) et la possibilité de valoriser leur expérience. Cette classe d'âge nécessite une attention particulière pour plusieurs raisons

- les salariés qui en font partie ont constaté que leurs aînés ont souvent bénéficié de départs anticipés ou d'une réduction d'activité à l'occasion d'accords de pré-retraites progressives et certains d'entre eux ont espéré partir avant 60 ans,
- ils ont eu un début d'activité plus tardif que leurs aînés. Les plus âgés ont commencé à travailler entre 1973 et 1983 à des périodes de forte progression du chômage et ont suivi des études plus longues. Rares sont donc ceux qui ont commencé à travailler à 15 ou 16 ans (contrairement à ceux qui partent actuellement à la retraite). De ce fait, il n'est pas évident que dans 10 ans, ces personnes auront acquis à 60 ans, le nombre de trimestres suffisants,
- les progressions de carrière sont plus faibles à partir de 50 ans (la dynamique sociale construite en partie sur les possibilités de promotion ne fonctionne plus de la même manière à partir de cet âge),
- les formations offertes ne sont pas adaptées à des personnes qui maîtrisent leur métier, les plans de formation étant trop souvent axés sur l'acquisition des connaissances professionnelles (formation de prise de poste et perfectionnement).

Il est, par conséquent, important de mettre en place des mesures pour accompagner la gestion des carrières des seniors. Il n'existe pas de solution unique applicable à toutes les situations, mais il convient de développer de nombreuses pistes dans le domaine des ressources humaines et de la gestion sociale.

Les parties signataires soulignent

d'une part, qu'il est devenu essentiel pour les entreprises du secteur/

de conserver plus longtemps l'expérience acquise par leurs collaborateurs de plus de 50 ans, et de permettre, par le dialogue et le respect de chacun, une meilleure coexistence entre les générations en activité, d'assurer le maintien et le développement des compétences, ainsi que l'intérêt des missions confiées aux collaborateurs de plus de 50 ans, de leur assurer des perspectives professionnelles dans le cadre d'une gestion prévisionnelle des ressources humaines,

d'autre part, qu'il convient de tenir compte des carrières des salariés qui ont débuté très jeunes (14, 15 ou 16 ans) et qui totalisent plus de -10 ans de cotisations,

enfin, prennent acte de la possibilité pour certains salariés d'être éligibles à un dispositif CATS, mais constatent qu'il n'est pas possible d'envisager un accord sur ce point tant que les critères de pénibilité n'auront pas été définis.

Elles rappellent que la mise en place d'un tel dispositif avec l'aide de l'Etat implique que les entreprises concernées prévoient des dispositions relatives à la gestion prévisionnelle de l'emploi, au développement des compétences de leurs salariés et à leur adaptation à l'évolution de leur emploi.

D'une manière générale, et pour l'ensemble du déroulement de la vie professionnelle, les parties signataires entendent réaffirmer que l'âge des collaborateurs ne peut en aucune manière constituer un facteur de discrimination.

### 3-3.1. - DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

Les salariés de plus de 45 ans doivent, jusqu'à la date de leur départ à la retraite, bénéficier des moyens mis en oeuvre par les entreprises aussi bien dans le domaine de la formation professionnelle que dans celui de l'évolution des carrières. Pour permettre l'atteinte de cet objectif, les dispositions suivantes seront mises en place

#### 3-3.1.1. Évolution de carrière

Les compétences et les qualifications d'un salarié doivent être valorisées indépendamment de son âge.

Les entreprises, à travers leur politique de ressources humaines, poursuivent l'objectif d'assurer l'employabilité de l'ensemble des salariés. La mobilité professionnelle - interne ou externe - et la formation professionnelle concourent à la réalisation de cet objectif. Les changements professionnels peuvent être proposés par l'employeur ou sollicités par le salarié.

Chaque salarié, après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45<sup>ème</sup> anniversaire, bénéficie, sous réserve d'une

## **Convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance**

Ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise qui l'emploi, d'un bilan de compétences mis en oeuvre en dehors du temps de travail et d'une priorité d'accès à une validation des acquis de l'expérience.

La prise en charge financière sera effectuée dans les conditions définies par accord interprofessionnel et/ou accord de branche.

Ces actions de bilan et de validation contribuent à l'élaboration par le salarié concerné d'un projet professionnel pouvant donner lieu. s'il est partagé par l'entreprise, au suivi d'actions de formation.

En outre, dans le cas où un changement professionnel est envisagé, le salarié peut bénéficier d'une période de « découverte » pendant laquelle il pourra se rendre compte des caractéristiques du poste envisagé. Cette période sera l'occasion de faire le point sur les acquis professionnels transposables dans la nouvelle activité et des compétences nouvelles requises, afin d'établir un programme de formation individuel.

### 3-3.1.2. Mobilisation de l'expérience

L'ancienneté s'appuie sur un nombre d'années d'exercice d'une fonction, alors que l'expérience se construit par l'accumulation de compétences. La rapidité des changements qui interviennent dans les métiers et les organisations oblige chacun à une mise à niveau constante. Les moyens nécessaires à l'adaptation de chaque salarié aux changements seront prochainement négociés dans le cadre d'un accord de branche sur la formation professionnelle.

La motivation au travail doit être entretenue, elle passe notamment par l'intérêt suscité par des nouvelles activités et la reconnaissance du travail fourni. Les entreprises porteront une attention particulière au développement de missions ponctuelles pouvant être confiées aux salariés seniors, en lien avec des projets commerciaux d'organisation ou de réorganisation. Cette responsabilisation sera précédée de la vérification préalable des compétences nécessaires.

L'expérience pourra être valorisée dans le cadre de missions particulières, comme la formation d'apprentis ou de salariés en contrats jeunes. Ces missions seront périodiquement évaluées pour tenir compte des évolutions des métiers.

### 3-3.1.3. Mobilité

Afin de permettre aux intéressés de bénéficier d'opportunités de mobilité interne, aucune mention relative à l'âge ne peut figurer dans les descriptions de postes à pourvoir.

### 3-3.1.4. Formation

Le bilan prévu au 1.1. ci-dessus doit favoriser le maintien dans l'emploi des salariés sous contrat à durée indéterminée dont la qualification est insuffisante

au regard de l'évolution des technologies et des organisations.

Les salariés, à compter de leur 45<sup>ème</sup> anniversaire et qui comptent 20 ans d'activité professionnelle, sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise qui les emploie, pourront, s'ils le souhaitent, bénéficier d'une période de professionnalisation en vue de consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle.

Il en sera de même pour les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise.

Les conditions de mise en oeuvre de cette période de professionnalisation seront précisées par l'accord de branche sur la formation professionnelle.

### 3-3.1.5. Santé et sécurité: actions de prévention ciblées sur la population des seniors

Une attention particulière sera portée à l'organisation et aux conditions de travail de l'ensemble des salariés et plus particulièrement de ceux de plus de 50 ans afin de prévenir les inaptitudes au travail.

Seront notamment étudiées, afin d'améliorer les conditions de travail et de permettre le maintien dans l'emploi jusqu'à l'âge de la retraite, les solutions suivantes

- la réduction du nombre d'heures accomplies au cours de la période qualifiée de travail de nuit,
- la polyvalence ou la recherche d'une plus grande variété dans les tâches et gestes de travail,
- le développement de l'entraide et de la complémentarité des âges au sein des équipes de travail (pour faciliter le transfert de savoir-faire et bénéficier des complémentarités),
- la prise en compte des aspects ergonomiques liés, en particulier, au remplissage des rayons, à leur accessibilité, aux gestes répétitifs... avant tout renouvellement des matériels et concepts de vente,
- la recherche d'une meilleure productivité sans réduire le degré d'autonomie (possibilité pour le salarié de mettre en oeuvre plusieurs solutions ou modes opératoires),
- l'organisation du travail intégrant les pauses, le rythme de leur prise, l'aménagement d'une salle de repos...
- la gestion des relations difficiles avec la clientèle (agressions, comportements violents, mécontentements...).

Le médecin du travail traitera ces points dans son rapport annuel.

Ces éléments seront présentés au CHSCT et au comité d'entreprise ou d'établissement.

**3-3.1.6. Prévention de la désinsertion professionnelle**

Suite à un arrêt de travail ou à une inaptitude, des salariés peuvent être confrontés à un problème d'emploi du fait de leur état de santé. Afin de faciliter la reprise d'activité, des actions seront réalisées avec les différents partenaires de l'entreprise (CRAMIF, services sociaux, Médecine du Travail).

Ainsi, lorsque l'arrêt de travail dépasse 90 jours, il pourra être proposé au salarié en collaboration avec la médecine du travail un entretien de préreprise qui aura pour objet d'examiner les conditions à réunir pour un retour réussi dans l'activité (emploi actuel ou définition d'un nouveau projet professionnel).

Celui-ci aura la possibilité de le refuser.

En cas de constat d'inaptitude par la médecine du travail, des solutions de reclassement seront étudiées, avec l'examen d'adaptation des postes de travail, l'identification des formations nécessaires ou de la détermination d'une période d'adaptation.

**3-3.2.- CRÉATION OU REPRISE D'ENTREPRISE****3-3.2.1. Création ou reprise d'un commerce**

Afin de prendre en compte les aspirations des salariés intéressés par la

gestion d'un commerce, les entreprises accompagneront le projet par :

- l'accès à l'information sur les métiers de la franchise (statut, compétences nécessaires, apport personnel...) ou sur les caractéristiques d'une gestion succursaliste ou coopérative.
- un bilan permettant au salarié de savoir s'il a les capacités professionnelles pour la reprise d'une franchise ou la gestion en succursale.
- la découverte du commerce dont la reprise est envisagée sous la forme d'un stage.
- la possibilité d'un congé pour création ou reprise d'entreprise ou le choix d'un temps partiel pour faciliter la transition entre le statut de salarié et celui

**3-3.2.2. Reprise ou création d'une entreprise**

Un contrat d'appui au projet d'entreprise sera examiné dès que les décrets d'application de la loi du 1<sup>er</sup> août 2003 sur l'initiative économique seront publiés.

**Article 3-4 - CONTRATS À DURÉE DÉTERMINÉE, TRAVAIL TEMPORAIRE, TEMPS PARTIEL**

**3-4.1.** Les entreprises ne peuvent offrir des contrats à durée déterminée, ou recourir à des salariés d'entreprises de travail temporaire, que conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

**3-4.2.** Le personnel à temps partiel bénéficie, quel que soit l'horaire de travail effectué, des mêmes avantages

que le personnel à temps complet, au prorata du tiers de travail qu'il effectue, dans les conditions fixées au titre VI de la présente convention.

**Article 3-5 - PÉRIODE D'ESSAI**

Les dispositions relatives à la période d'essai seront précisées dans les annexes prévues à l'article 3-6 ci-après.

**Article 3-6 - CLASSIFICATIONS ET RÉMUNÉRATIONS**

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

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

**Article 3-7 - MODALITÉS DE RÉMUNÉRATION****3-7.1. Personnel à temps complet**

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

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

Sous la même réserve que celle figurant au paragraphe ci-dessus, toute heure ou fraction d'heure non effectuée en-deçà de 35 H, dans une semaine civile entraîne un abattement au prorata de la rémunération mensualisée, exception faite des absences dont le paiement est prévu par la présente convention collective.

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

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

**3-7.2. Personnel à temps partiel**

La rémunération du personnel à temps partiel, correspondant à l'horaire régulier prévu au contrat, est

**Convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire**

Mensualisée suivant la formule applicable au personnel à temps complet figurant à l'article 3-7.1 . Ci-dessus, les heures complémentaires étant payées au taux normal ou avec la majoration légale, en plus de la rémunération mensualisée. Le paiement de la rémunération sera effectué une fois par mois. Les membres du personnel qui le demanderont toucheront un acompte de quinzaine.

3-8.3.5. la durée du congé légal de maternité, les absences autorisées pour circonstances de famille (article 7-5) et pour soigner un enfant malade (article 7-6.9) ;

3-8.3.6. jours d'absence pour maladie ou accident du travail ayant donné lieu à complément de salaire par l'entreprise dans la limite fixée pour la catégorie professionnelle à laquelle appartient l'intéressé

3-8.3.7. absences diverses autorisées par l'entreprise, dans la limite de 10 jours par an.

**Article 3-8 - PRIME ANNUELLE**

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

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

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

3-8.1. un an d'ancienneté dans l'entreprise au moment du versement, l'ancienneté étant appréciée dans les conditions fixées à l'article 3-16 de la présente convention collective. En cas d'ouverture de l'établissement en cours d'année, la condition d'ancienneté est ramenée à 6 mois, et la prime sera versée au prorata du temps de présence.

3-8.2. être titulaire d'un contrat de travail en vigueur au moment du versement. Les salariés dont le contrat de travail n'est pas suspendu depuis plus d'un an au moment du versement répondent à cette condition.

3-8.4. pour les salariés dont les absences auront excédé celles prévues au point 3-8.3. ci-dessus, le montant de la prime sera égal au 1/12 ème du salaire brut de base (taux horaire x nombre d'heures payées) perçu au cours des 12 mois précédant le mois au cours duquel elle sera versée. Toutefois, pour la détermination du 1/12 ème du salaire brut de base, il y a lieu de considérer comme ayant donné lieu intégralement à rémunération

3-8.4.1. les absences pour exercice du mandat syndical visées à l'article 2-3 de la présente convention ;

3-8.4.2. la durée légale du congé de maternité ;

3-8.4.3. les absences dues à la maladie ou à un accident du travail ayant donné lieu à complément de salaire par l'entreprise, dans la limite fixée pour la catégorie professionnelle à laquelle appartient l'intéressé.

Toutefois

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

la prime sera versée au prorata temporis suivant les dispositions prévues au 3-8.4. ci-après.

3-8.3. le montant de la prime, pour les salariés qui n'ont pas fait l'objet d'absences autres que celles énumérées ci-dessous, est égal à 100 % du salaire forfaitaire mensuel de novembre (heures supplémentaires exceptionnelles exclues)

3-8.3.1. absences pour exercice du mandat syndical (article 2-3) ;

3-8.3.2. absences rémunérées pour recherche d'emploi (article 3-13) ;

3-8.3.3. absences pour congés payés (article 71) ;

3-8.3.4. la durée des absences rémunérées dues à l'utilisation du compte épargne temps (article 517) ;

3-8.5. Pour les salariés à temps partiel, il convient de se référer aux dispositions particulières fixées à l'article 6-5 du titre VI,

3-8.6. En application de l'article 1-3, 2ème alinéa de la présente convention, il est expressément convenu que cette prime annuelle ne doit pas venir s'ajouter aux primes versées dans certaines entreprises en une ou plusieurs fois dans l'année, et quelle que soit l'appellation de ces primes (par exemple : prime de fin d'année, gratification, prime de bilan, prime de vacances, 13ème mois, à l'exclusion de la prime d'ancienneté là où elle existe, des primes de rendement et des primes de productivité), dans la mesure où le total des primes versées est d'un montant au moins égal à celui fixé aux points 3-8.3. ou 3-8.4. du présent article.

Si la prime versée dans ces entreprises est d'un montant inférieur à celui résultant de l'application des points 3-8.3 ou 3-8.4. du présent article, l'entreprise devra la compléter à concurrence de ce montant.

Les conditions d'attribution en vigueur dans les entreprises qui accordent une prime d'un montant supérieur à celui fixé aux points 3-8.3. ou 3-8.4. du présent article, ne sont pas modifiées en application du présent article.

**Convention, collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance**

**Article 3-9 - ÉPARGNE SALARIALE**

**PRÉAMBULE**

En mettant en place un dispositif d'épargne salariale de branche, les parties signataires entendent souligner l'intérêt qui s'attache à la création d'un Plan d'Épargne Interentreprises (PEI) associé à un Plan Partenarial d'Épargne Salariale Volontaire Interentreprises (PPESVI), en vue de faciliter l'accès des salariés des petites entreprises et de leurs dirigeants à l'épargne salariale dans les conditions fixées par la loi du 19 février 2001 et les textes réglementaires pris pour son application.

Elles souhaitent promouvoir et développer les instruments juridiques et financiers pouvant permettre au personnel des sociétés concernées de se constituer un portefeuille de valeurs mobilières et de bénéficier, ce faisant, des avantages sociaux et fiscaux dont est assortie cette forme d'épargne collective, en application du Titre IV du Livre IV du Code du travail.

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

**3-9.1. Champ d'application - adhésions**

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

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

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

Les entreprises adhérant au plan d'épargne sont tenues d'en informer la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle dont elles relèvent.

**3-9.2. Règlement et gestion du plan d'épargne**

Le règlement du Plan d'Épargne est annexé au présent accord. II comprend deux sections autonomes section I le PEI, section II le PPESVI, le tout constituant l'annexe VI à la présente convention.

L'organisme responsable de la gestion des fonds est le Crédit Lyonnais Asset Management, la tenue de

registre des sommes affectées aux PEI et PPESVI étant confiée au Crédit Lyonnais Epargne Entreprise.

**3-9.3. Commission de suivi**

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

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

**Article 3-10 - RETRAITE COMPLÉMENTAIRE**

**3-10.1. Les entreprises sont obligatoirement affiliées à une Caisse de Retraite relevant de l'A.R.R.C.O.**

**3-10.2. Le taux contractuel est fixé à 6 %.**

a/. cette cotisation est due dans la limite d'un plafond individuel égal à 3 fois celui de base de la Sécurité sociale

b/. une cotisation minimale de 4 % est supportée à raison de 60 % par les employeurs et 40 % par les salariés

c/. pour la partie supérieure à 4 %, la répartition de la partie supplémentaire de cotisation fera l'objet d'un accord au sein des entreprises.

**Article 3-11 - BULLETIN DE PAIE**

Le bulletin de paie, obligatoirement remis au salarié, devra comporter les mentions figurant à l'article R. 143-2 du Code du travail : il précisera notamment l'intitulé de la présente convention.

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

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

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

**Article 3-12 - DÉFINITION DU SALAIRE « PLEIN TARIF »**

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

*Convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire*

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

### Article 3-13 - PRÉAVIS ET RECHERCHE D'EMPLOI

3-13.1. Dans le cas de rupture de contrat de travail à durée indéterminée, la durée du préavis, réciproque, sauf cas de faute grave ou de force majeure, est fixée pour chaque catégorie professionnelle dans les annexes prévues à l'article 3-6 ci-dessus.

3-13.2. Toutefois, en cas de licenciement pour un motif autre qu'une faute grave, la durée minimale du préavis dû par l'employeur est fixée comme suit, conformément à la législation en vigueur

3-13.2.1. Lorsque le salarié a plus d'un mois de présence continue et moins de deux ans d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise :

- 1 mois de délai-congé.

3-13.2.2. Lorsque le salarié compte deux ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur :

- 2 mois de délai-congé.

3-13.2.3. Pour l'application des deux alinéas ci-dessus, l'ancienneté est déterminée conformément aux dispositions de l'article 3-16. Ci-dessous.

3-13.3. Pendant la période de préavis due en application du point 3-13.2. Ci-dessus, le personnel soit licencié, soit quittant volontairement son emploi, est autorisé à s'absenter pour rechercher un nouvel emploi deux heures par jour pendant un mois.

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

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

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

### Article 3-14 - INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

3-14.1. Tout salarié qui est licencié alors qu'il compte deux ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité minimale de licenciement, dans les conditions fixées par la législation en vigueur et rappelées dans les annexes prévues à l'article 3-6 de la présente convention.

3-14.2. Dans tous les cas où cette indemnité minimale légale est moins favorable pour le salarié, elle est remplacée par l'indemnité conventionnelle de licenciement définie ci-après

A/. Une indemnité, distincte du préavis, est accordée aux salariés licenciés en tenant compte de leur ancienneté dans l'entreprise, et suivant les conditions fixées, pour chaque catégorie professionnelle, dans les annexes prévues à l'article 3-6 de la présente convention.

- en cas de faute grave
- Lorsque la rupture du contrat résulte de la force majeure
- En cas de mise à la retraite à partir de 60 ans, sous réserve de ce qui est indiqué à l'article 3-15. Ci-dessous.

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

3-14.3. Les deux indemnités visées aux points 3-14.1. Et 3-14.2. Du présent article ne peuvent, en aucun cas, se cumuler.

### Article 3-15 - DÉPART OU MISE A LA RETRAITE

3-15.1. Régime général

L'âge normal de la retraite prévu par les différents régimes complémentaires étant 65 ans, le départ volontaire de l'intéressé âgé de 65 ans ou plus ne constitue pas une démission. De même, le départ en retraite, à l'initiative de l'employeur, de l'intéressé âgé de 65 ans ou plus ne constitue pas un licenciement.

3-15.2. Mise à la retraite à partir de 60 ans

Compte tenu des dispositions prévues à l'article 3-3 ci-dessus et à celles fixées au point 3-15.7 ci-dessous, la mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur, d'un salarié âgé d'au moins 60 ans qui peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale et qui peut faire liquider sans abattement les retraites complémentaires auxquelles l'employeur cotise avec lui ne constitue pas un licenciement.

Le salarié peut s'opposer par écrit (lettre recommandée avec AR ou simple lettre contre décharge) dans les 15 jours à compter de la réception de la lettre notifiant sa mise à la

3-15.3. Salariés ayant commencé à travailler très jeunes

Les salariés qui ont commencé très jeunes (14, 15 ou 16 ans) et qui ont effectué une longue carrière pourront faire liquider leur retraite avant l'âge de

*Convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire*

**60 ans. Cette mesure s'applique aux salariés qui remplissent les conditions réglementaires pour liquider leurs droits à la retraite à taux plein de la Sécurité sociale et des retraites complémentaires (ARRCO et AGIRC).**

Leur mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur, ne constitue pas un licenciement. Cette mise à la retraite obéit à l'ensemble des règles et conditions fixées pour les salariés âgés d'au moins 60 ans.

#### 3-15.4. Allocation de départ à la retraite

Le salarié *qui* part à la retraite à son initiative a droit à une allocation de départ dont le taux et les conditions d'attribution sont fixés dans les annexes prévues par l'article 3-6 de la présente convention.

Celui *qui* est mis à la retraite à l'initiative de son employeur bénéficie d'une indemnité de mise à la retraite dont le taux et les conditions d'attribution sont fixés dans les annexes prévues par l'article 3-6 de la présente convention.

#### 3-15.5. Délai de prévenance

Les parties se préviendront de leur intention de mettre fin au contrat de travail en respectant un délai de prévenance égal au délai de préavis prévu à l'article 3-13.1 ci-dessus.

#### 3-15.6. Information du salarié

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

le revenu - et de cotisations de sécurité sociale.

#### 3-15.7. Contreparties en terme d'emploi

La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur d'un salarié, qui a atteint l'âge minimum prévu au premier alinéa de l'article L.351-1 du Code de la Sécurité Sociale et qui peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du Code de la Sécurité Sociale et faire liquider sans abattement les retraites complémentaires auxquelles l'employeur cotise avec lui, ne constitue pas un licenciement lorsque cette mise à la retraite s'accompagne de l'une des cinq dispositions suivantes

- Conclusion par l'employeur d'un contrat d'apprentissage,
- Conclusion par l'employeur d'un contrat jeune,
- Conclusion par l'employeur d'un contrat de professionnalisation,
- Conclusion par l'employeur d'un contrat de travail à durée indéterminée,
- évitement d'un licenciement visé à l'article L.321-1 du Code du travail,

Le contrat d'apprentissage, le contrat jeune ou le contrat de professionnalisation, visés à l'alinéa précédent doivent être conclus dans un délai d'un an

avant ou après la date de notification de la mise à la retraite. Ils doivent comporter soit la mention du nom du salarié mis à la retraite si celui-ci ne s'y oppose pas, soit la mention de son identification codée.

A la demande écrite du salarié mis à la retraite, l'employeur doit justifier soit de la conclusion du contrat d'apprentissage, ou du contrat jeune ou de professionnalisation, ou du contrat à durée indéterminée, soit du licenciement évité visé à l'article L.321-1 du CT, en communiquant à l'intéressé soit le nom du titulaire du contrat conclu ou maintenu, si celui-ci ne s'y oppose pas, soit son identification codée.

La mention du contrat d'apprentissage, ou du contrat jeune ou de professionnalisation, ou du contrat à durée indéterminée, sur le registre unique du personnel ou sur le document qui en tient lieu, doit comporter le nom du salarié dont la mise à la retraite a justifié la conclusion dudit contrat. De même, la mention du départ du salarié mis à la retraite, sur le registre unique du personnel ou sur le document qui en tient lieu, doit comporter soit le nom du salarié avec lequel il a été conclu le contrat d'apprentissage, ou le contrat jeune ou de professionnalisation, ou le contrat à durée indéterminée, justifié par la mise à la retraite, soit le nom du salarié dont le licenciement visé à l'article L.321-1 du CT a été évité.

#### Article 3-16 - ANCIENNETÉ

**3-16.1.** L'ancienneté dans une entreprise, dont il est notamment question aux articles 3-13, 3-14, 7-1.2, 7-4, et 7-5, doit s'entendre du temps pendant lequel le salarié a été occupé d'une façon continue dans cette entreprise, quelles que puissent être les modifications survenant dans la nature juridique de celle-ci.

**3-16.2.** Sont considérés comme temps de présence dans l'entreprise, pour le calcul de l'ancienneté

a/. les absences pour congés payés ou congés exceptionnels prévus par la présente convention ;

b/. les absences rémunérées dues à l'utilisation du compte épargne temps ;

c/. les absences pour maladie et pour accident du trajet, dans la limite d'une année maximum ;

d/. les absences pour accident du travail, quelle qu'en soit leur durée ;

e/. les périodes de congés légaux de maternité, ainsi que, pour la moitié de leur durée, celles résultant du congé parental d'éducation ;

f/. les absences résultant du congé-formation obtenu dans les conditions légales ;

g/. le service national si le salarié a été réintégré dans l'entreprise, sur sa demande, dès la fin de son service ;

h/. les périodes militaires obligatoires ;

i/. les interruptions pour faits de guerre (ordonnance du 1<sup>er</sup> mai 1945) si l'intéressé a repris son emploi.

***Convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire***

**3-16.3. Lorsque le travail aura été interrompu pour les causes suivantes**

**a/. Service national quand la condition prévue au point g/ du 3-16.2. Ci-dessus n'a pas été remplie ;**

**b/. licenciement collectif ou individuel sauf pour faute grave ;**

**les différentes périodes passées dans l'entreprise se cumulent pour déterminer l'ancienneté en cas de réintégration, sous réserve que l'intéressé ait répondu favorablement à la première offre de réembauchage dans les conditions d'emploi équivalentes.**

## TITRE IV - CLASSIFICATIONS DES FONCTIONS

### DISPOSITIONS GÉNÉRALES SUR LA CLASSIFICATION DES FONCTIONS

#### PRÉAMBULE

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

Objectif, reposant sur la nature des fonctions réellement exercées ;

Flexible, permettant de prendre en compte les évolutions rapides des métiers et des organisations.

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

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

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

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

-soit de l'utiliser telle quelle ; soit de l'adapter à leur propre situation : dans ce cas, le cadre général de l'adaptation fera l'objet d'un examen par une commission paritaire d'application constituée au sein de l'entreprise.

En l'absence de délégués syndicaux, cette commission sera constituée avec des représentants élus du personnel membres du comité d'entreprise, à défaut délégués du personnel.

La liste des fonctions-repères et leur classement figurent dans les annexes prévues à l'article 3-6 de la présente convention.

#### CHAPITRE I

### PRÉSENTATION DES CLASSIFICATIONS

La présente classification s'applique à tout le personnel

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

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

Elle tend à favoriser les évolutions de carrière et la promotion des salariés. La profession entend réaffirmer ces principes et les mettre concrètement en oeuvre à travers l'article 4-3.

#### Article 4-1 - CRITÈRES DE CLASSIFICATIONS

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

- 4-1.1. **Connaissances** : ce critère mesure la somme des connaissances nécessaires pour exercer la fonction et en avoir la maîtrise.
- 4-1.2. **Aptitude** : elle mesure la capacité à réagir et à agir face aux situations rencontrées dans l'exercice de la fonction.
- 4-1.3. **Relations** : exigences de contact avec les acteurs internes de l'entreprise (collègues de travail, représentants du personnel) ou les acteurs externes à celle-ci (clients, fournisseurs, organismes extérieurs...).
- 4-1.4. **Responsabilité** : fait d'apporter dans l'exercice de la fonction une contribution aux performances de l'entreprise par des actions internes ou des actions externes (clients, fournisseurs...).
- 4-1.5. **Autonomie** : faculté d'effectuer des choix sur les actions et les moyens à mettre en oeuvre pour l'exercice de l'activité en vue de la réalisation

#### Article 4-2 - NIVEAUX DE CLASSIFICATIONS

Les niveaux de classifications au nombre de neuf sont déterminés en fonction des critères classants définis ci-dessus, développés au chapitre III et schématiquement résumés ci-après

- Niveau 1 : exécution de travaux simples ne nécessitant pas de connaissances préalables particulières.

## Convention collective nationale du commerce de détail et ce gros à prédominance alimentaire

- Niveau 2 : exécution de travaux impliquant un savoir faire et la responsabilité d'appliquer des directives précises.
- Niveau 3 : exécution de travaux qualifiés avec ; ne part d'autonomie nécessitant une maîtrise professionnelle.
- Niveau 4 : exécution de travaux hautement qualifiés avec la possibilité sous la responsabilité sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique de conduire des travaux d'exécution.
- Niveau 5 : participation à la définition des programmes de travail et à la réalisation des objectifs de l'établissement.
- Niveau 6 : élaboration des programmes de travail et choix des méthodes et procédés à partir d'objectifs et de moyens définis.
- Niveau 7 : participation à l'élaboration des objectifs et à la réalisation de ceux-ci dans son unité (établissement, service).
- Niveau 8 : responsabilité du choix des moyens et de la réalisation des objectifs.
- Niveau 9 : participation à la définition de la politique de

La filière employés et ouvriers s'étend du niveau 1 au niveau 4.

La filière techniciens et agents de maîtrise comprend les niveaux 5 et 6.

La filière cadres s'étend du niveau 7 au niveau 9.

Le système permet

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

Le salarié est classé par rapport à la fonction occupée dans l'entreprise ; pour tenir compte de la période d'accueil prévue à l'article 4-5 ci-après, les salariés des niveaux 1 à 4

bénéficient d'un salaire minimum comportant deux échelons

(A débutant, B confirmé).

### Article 4-3 - ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

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

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

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

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

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

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

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

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

### Article 4-4 - POLYACTIVITÉ - FONCTIONS MULTIPLES - REMPLACEMENTS PROVISOIRES

#### 4-4.1 Polyactivité

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

- Plusieurs fonctions de nature différente au sein d'un même secteur d'activité ou dans le cadre d'une même spécialité : dans ce cas, la polyactivité se matérialise par le classement dans le niveau le plus élevé de la fonction si le salarié y est occupé au moins 40 % du temps (ce calcul est effectué par semaine). Dans le cas contraire, chaque heure de travail est rémunérée au tarif du niveau correspondant au travail effectué.
- L'ensemble des travaux au sein d'un même secteur d'activité ou dans le cadre d'une même spécialité : dans ce cas, la polyactivité se matérialise par le classement dans le niveau obtenu - après analyse complète de la fonction en utilisant la méthode de classification - en retenant pour chaque critère classant la note la plus élevée lorsque les différentes fonctions-repères tenues habituellement par le même salarié sont situées dans le même niveau.
- Les entreprises sont incitées à organiser et développer la polyactivité des salariés en vue d'enrichir leur tâche et leurs capacités personnelles.

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

#### 4-4.2 Emplois multiples

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

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

#### 4-4.3 Remplacements provisoires

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

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

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

#### Article 4-5 - PÉRIODE D'ACCUEIL DANS LA FONCTION

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

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

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

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

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

## CHAPITRE II

### DISPOSITIONS GÉNÉRALES

#### Article 4-6 - RAPPEL DE QUELQUES RÈGLES DE BASE

- Les fonctions-repères sont décrites de manière non exhaustive. Elles comportent donc des activités non énumérées qui font néanmoins partie de l'exercice du métier.
- Dans une filière déterminée, la fonction d'un niveau donné inclut l'exécution des tâches des fonctions des niveaux inférieurs.
- L'exécution à titre exceptionnel de travaux annexes relevant d'une autre fonction-repère peut être requise.
- Chaque salarié est co-responsable de l'image de l'entreprise vis-à-vis de la clientèle.
- II peut être amené à exercer un rôle de formateur dans les conditions prévues par l'accord sur la formation professionnelle du 7 décembre 1994.
- II assure en permanence la propreté de son poste de travail et l'entretien courant du matériel qu'il utilise.
- II veille, par son action, à assurer la sécurité des clients, de ses collègues de travail et la sienne propre.
- II contribue, selon les consignes reçues, à la lutte contre la démarque inconnue.
- Chaque salarié peut, quels que soient son classement hiérarchique et la filière dont il relève, être amené à participer aux opérations d'inventaire.
- L'utilisation de matériel informatique est aujourd'hui généralisée : il n'en est donc pas fait systématiquement mention dans la description des fonctions-repères.
- Chaque salarié participe au respect des réglementations professionnelles de toutes natures concernant son activité.

#### Article 4-7 - RÉVISION

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

#### Article 4-8 - ÉVOLUTIONS TECHNOLOGIQUES FONDAMENTALES

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

- Auparavant, les membres de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi s'efforceront d'apporter des solutions aux questions soulevées par ces évolutions.

**CHAPITRE III****LES OUTILS  
DE CLASSIFICATIONS**

Les 5 critères classants et leur pondération sont :

Critères	Pondération	
Connaissances	12,5%	
Aptitude	12,5 %	50 % pour compétences requises
Relations		
Responsabilité	25 %	50 % pour organisation de l'entreprise
Autonomie	25 %	
	-----	
	100 %	

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

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

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

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

**Critère 1 : Connaissances**

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

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

**2. Les tâches rencontrées sont spécifiques à la fonction.**

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

**3. La fonction requiert l'apprentissage d'un métier acquis**

par une formation préalable. Les tâches rencontrées demandent une aptitude de base pour suivre des procédures, méthodes ou procédés pouvant impliquer l'aptitude à utiliser un équipement ou un savoir-faire spécialisés.

**4. La fonction requiert l'apprentissage d'un métier acquis par**

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

**5. La fonction requiert une bonne connaissance d'un métier**

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

**6. La fonction requiert la maîtrise d'un ensemble de**

connaissances dans des domaines variés ou sur des produits ou services complexes. Les tâches rencontrées nécessitent une formation supérieure et/ou une expérience diversifiée de plusieurs années dans l'entreprise ou le métier.

**Critère 2 : Aptitude**

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

**1. Les problèmes rencontrés sont rares et évidents à identifier.**

Les solutions sont explicitement fournies par des manuels internes, par des instructions de la hiérarchie, des règles, des procédures ou des usages reconnus.

## Convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire

2. Les problèmes généralement rencontrés sont de nature comparable, peu variés, clairement identifiables. Dans des limites d'actions précises, les solutions sont connues dans leurs grandes lignes et appellent l'utilisation de méthodes de travail habituelles ou l'application de techniques professionnelles particulières.
  3. Les problèmes font l'objet d'une première investigation pour être bien identifiés. Ils sont généralement des variantes de problèmes déjà rencontrés. Leurs solutions demandent une attention particulière, des recherches et des analyses d'informations.
  4. Les problèmes font l'objet d'une première investigation pour être bien identifiés. Ces problèmes sont variés. Leurs solutions requièrent souvent du temps et la collecte d'une masse importante d'informations, ainsi qu'un savoir-faire acquis avec l'expérience. Elles peuvent nécessiter l'avis de spécialistes.
  5. Les problèmes sont peu comparables à ceux déjà rencontrés. Ils font l'objet d'une recherche poussée pour être clairement identifiés. L'information disponible est incomplète et ne livre pas de méthode de travail quant à la démarche pratique. Ils demandent généralement des efforts de recherche et des analyses approfondies dans un domaine précis, avant que des solutions puissent être conçues.
  6. Les problèmes rencontrés sont difficilement identifiables, complexes et nécessitent d'intégrer de nombreuses données techniques, humaines ou économiques. Ces problèmes impliquent souvent la résolution de questions théoriques sur des principes fondamentaux. Les informations disponibles sont techniques.
- pour être compris par des personnes de l'entreprise ou en dehors (clients, intermédiaires, fournisseurs...).
5. La fonction consiste continuellement à recueillir et traiter des informations variées et dispersées, ce qui requiert une bonne capacité de synthèse, d'écoute et de compréhension des besoins. L'émission d'informations ou les contacts exigent une bonne aptitude à communiquer oralement et par écrit pour être acceptés. Il est important d'avoir pour cette fonction la capacité de comprendre, d'expliquer et d'influencer des personnes de l'entreprise, ou des clients ou des intermédiaires.
  6. Cette fonction exige fréquemment de persuader des décideurs internes ou externes. Elle implique une forte capacité à comprendre, motiver, convaincre et négocier. La connaissance approfondie des principes de communication ou de vente peut être aussi importante que les connaissances techniques requises.

### Critère 3 : Relations

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

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

### Critère 4 : Responsabilité

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

1. La fonction réalise des tâches précisément définies, dont l'exécution n'a pas d'effet direct sur le fonctionnement d'ensemble du service. Les travaux réalisés répondent à des normes et des objectifs qui permettent une mesure et une correction immédiates du résultat.
2. Se situent à ce niveau les fonctions ayant une expérience d'impact sur le fonctionnement ou le résultat du service ou la qualité des produits. Les résultats restent rapidement mesurables et rectifiables.
3. Les fonctions classées à ce degré sont par nature essentiellement impliquées dans le fonctionnement du service. Elles contribuent directement aux résultats et à la performance d'ensemble du service et/ou de l'équipe. L'activité répond à des objectifs précis et à court terme, qui permettent une mesure facile et régulière des résultats généralement quantifiés.
4. L'impact des fonctions situées à ce degré porte sur un service de dimension importante, ou sur plusieurs services ou gammes de produits. Le temps de mise en œuvre des décisions et le nombre de personnes impliquées rendent plus difficile l'établissement d'une relation directe entre la décision et le résultat final obtenu.
5. Le cadre de la formation est constitué par une politique d'entreprise dans un secteur donné (exemple politique commerciale, politique financière, politique d'investissements). Le contrôle des résultats est effectué à un rythme annuel. Ces fonctions ont généralement à participer à la définition des objectifs et à organiser l'activité pour leur propre entité.
6. La fonction se rattache directement à la stratégie de l'entreprise. Elle a pour mission de définir et contrôler une politique d'ensemble pour un secteur ou un établissement

## **Convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire**

de l'entreprise. Ces fonctions sont directement jugées sur les résultats d'ensemble du secteur et sur leur conformité à la stratégie de l'entreprise.

### **Critère 5 :Autonomie**

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

1. Appliquer avec rigueur des consignes précises.
2. Organiser son travail et ses moyens, contrôler les résultats immédiats, à partir d'instructions sur la façon de faire et les résultats à atteindre.
3. Élaborer des programmes de travail, choisir des méthodes/procédés, à partir de normes, de résultats et de moyens définis.
4. Élaborer des programmes de travail, choisir des méthodes/procédés, prendre des initiatives ou orientations influençant les résultats de son domaine, en participant à la définition d'objectifs et de moyens.
5. Concevoir et réaliser les actions nécessaires à l'atteinte des résultats dans le cadre de directives générales et de budgets.
6. Définir, pour une fonction ou un établissement important, la stratégie et les politiques, planifier et superviser les actions

## Convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance

### TITRE V - DURÉE ET ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

#### PRÉAMBULE

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

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

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

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

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi de la profession étudiera au cours de ses réunions périodiques la situation de l'emploi, de son évolution prévisible en s'appuyant sur les travaux qui seront menés par l'Observatoire de l'emploi, des métiers et des qualifications du commerce.

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

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

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

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

- satisfaire toujours davantage les clients en répondant notamment à leur demande de nouveaux services, et donc en créant des emplois à cette fin ;
- permettre aux salariés de mieux organiser leur vie

professionnelle et personnelle ; à cet effet. La réduction du temps de travail doit conduire à une diminution de la précarité en limitant le recours au contrat de travail à durée déterminée ou au travail intérimaire ;

- assurer la pérennité et le développement économique des entreprises.

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

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

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

Le présent titre n'est applicable qu'à défaut d'accords d'entreprise et/ou d'établissement portant sur les mêmes objets.

#### Article 5-1 - BILAN ANNUEL

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

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

#### Article 5-2 - PROGRAMMATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Sur la base du bilan prévu à l'article 5-1, chaque entreprise ou établissement procédera à une programmation indicative annuelle ou par périodes inférieures à l'année des aménagements collectifs du temps de travail pouvant, sauf circonstances exceptionnelles, être ajustée en cas de besoin avant chaque période, soit

- durée hebdomadaire et quotidienne du travail ;
- congés payés (durée, modalités) ;
- jours fériés chômés collectivement dans l'entreprise ou l'établissement ;
- dimanches éventuellement travaillés en application de l'article L.221-19 du Code du travail ;
- périodes pendant lesquelles la durée hebdomadaire du travail sera modulée en application de l'article 5-6 du présent titre.

Cette programmation sera établie suivant les procédures de discussion propres à chaque entreprise ou établisse-

## *Convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance*

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

### Article 5-3 - ORGANISATION ET CONTRÔLE DU TEMPS TRAVAIL

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

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

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

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

Sous réserve du respect des dispositions de l'article 5-14 de la présente convention et, après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, l'horaire hebdomadaire des salariés peut être réparti sur l'ensemble ou seulement certains jours de la semaine.

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

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

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

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

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

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

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

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

### Article 5-4 - PAUSES

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

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

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

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

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

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

Le système de pauses prévu ci-dessus n'est pas applicable aux chauffeurs-livreurs qui relèvent du règlement CEE 38-120 du 20 décembre 1985 qui prévoit que tout conducteur doit observer après 4 H 30 de conduite une interruption d'au moins 45 mn avant de conduire à nouveau, cette interruption pouvant être remplacée par des interruptions d'au moins 15 mn chacune, intercalées dans la période de conduite ou immédiatement après. Les pauses seront donc prises au cours des périodes d'interruption du temps de conduite et rémunérées dans les limites prévues ci-dessus.

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

### Article 5-5 - DÉFINITION DU TRAVAIL EFFECTIF

La durée du travail s'entend du travail effectif telle que définie à l'article L. 212-4 du Code du travail. Elle ne comprend donc pas l'ensemble des pauses (ou coupures), qu'elles soient ou non rémunérées, notamment celles fixées à l'article 5-4 ci-dessus.

*Convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance*

## **Article 5-6 - AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL**

### **5-6.1. Durée hebdomadaire du travail**

La durée hebdomadaire effective de travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut être supérieure, en moyenne, à 42 H.

Les accords d'entreprises peuvent conduire à une durée de travail effectif inférieure à la durée légale effective du travail fixée à 35 H par semaine.

### **5-6.2. Durée annuelle du travail**

La durée annuelle effective du travail est déterminée en partant du nombre de jours calendaires d'une année (365 ou 366) dont on déduit le nombre de jours de congés légaux, les jours de congés supplémentaires pour ancienneté prévus à l'article 7-1 du titre VII ci-après et les jours fériés mentionnés à l'article L.221-1 du Code du travail tombant un jour ouvrable.

Le résultat obtenu - pour une année complète - est plafonné à 1 600 H s'il est supérieur à ce chiffre.

### **5-6.3. Durée du travail dans le cadre de la vie professionnelle**

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

### **5-6.4. Réduction du temps de travail sous forme de journées ou demi-journées de repos par période de 4 semaines consécutives**

La durée hebdomadaire du travail peut être réduite en tout ou partie en deçà de 39 H par l'attribution sur une période de 4 semaines consécutives, selon un calendrier préétabli d'une ou plusieurs journées ou demi-journées de repos équivalant au nombre d'heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire légale de 35 H ou de la durée conventionnelle si elle est inférieure (les heures supplémentaires éventuelles seront réglées conformément à l'article L.212-9 I du Code du travail).

### **5-6.5. Réduction du temps de travail sous forme de journées ou demi-journées de repos sur l'année (ou 12 mois consécutifs)**

Les modalités de prise des Jours de Réduction du Temps de Travail - JRJT - lorsque la réduction du temps de travail effectif s'effectue sous cette forme

correspondant à tout ou partie de la réduction d'horaire - seront déterminées au niveau de chaque entreprise ou établissement. Les dates de prise de ces JRJT seront réparties dans le courant de l'année civile ou période de 12 mois consécutifs à fixer au niveau de l'entreprise ou de l'établissement et, après examen des souhaits des salariés, en fonction des nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

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

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

En tout état de cause, ces modalités de prise des JRJT doivent permettre à l'entreprise de faire effectuer, à un salarié à temps plein, le nombre d'heures défini à l'article 5-6.2. ci-dessus.

Les heures supplémentaires éventuelles seront réglées conformément à l'article L-212.9 II du Code du travail.

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

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

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

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

Convention collective nationale du commerce de détail et *de gros* à prédominance alimentaire

### 5-6.6. Temps partiel pour raisons familiales

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

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

### 5-6.7. Organisation du travail sur une base annuelle ou inférieure à l'année

Les établissements commerciaux, entrepôts, magasins et annexes sont assujettis à des surcroûts d'activité (afflux touristiques, fêtes de fin d'année...) plus ou moins importants selon les régions où ils sont situés.

Les variations climatiques sont également de nature à influencer sur la demande des consommateurs à laquelle il convient de pouvoir répondre dans les meilleurs délais.

Pour faire face à ces hypothèses, plutôt que de recourir à des heures supplémentaires et/ou à des contrats temporaires, ils pourront par accord fixer les conditions d'une organisation du travail sur tout ou partie de l'année dans les conditions prévues par l'article L. 212-8 du Code du travail. Cette organisation peut ne concerner qu'une partie du personnel d'un établissement donné et être mise en place selon des calendriers individualisés. Cette organisation permet en outre aux salariés de bénéficier de temps libre supplémentaire pendant la période basse de modulation (en conduisant par exemple à répartir le travail sur 4 jours de la semaine ou en accordant des jours de repos supplémentaires).

Lorsque la modulation est mise en place selon un calendrier individualisé, le salarié concerné bénéficie des dispositions ci-dessous, et notamment

- en cas de changement de programmation, du délai de prévenance prévu au 2<sup>e</sup> alinéa de l'article 5-6.7.3 (7 jours ouvrés) ;
- d'un décompte individuel de sa durée du travail repris au compte de compensation prévu au 5-6.7.5 ci-dessous ;
- de la prise en compte et des conditions de rémunération des périodes de la modulation pendant lesquelles il aura été absent, fixées ci-dessous.

Les dispositions du présent article ne peuvent s'appliquer telles quelles que dans les entreprises ayant mis en oeuvre la réduction du temps de travail. Dans les autres entreprises, le recours à l'annualisation ne peut avoir lieu qu'à travers un accord d'entreprise ou d'établissement fixant les contreparties à accorder aux salariés concernés.

### 5-6.7.1 - Principes

- La variation des horaires est programmée selon des calendriers collectifs applicables à un établissement ou partie de celui-ci à l'intérieur desquels l'activité des salariés concernés peut être organisée selon un calendrier individualisé. Elle est établie sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen de telle sorte que les heures effectuées en-deçà et au-delà de celui-ci se compensent arithmétiquement dans la période retenue par chaque établissement qui ne peut excéder 12 mois consécutifs ou dans les périodes retenues qui ne peuvent excéder 6 mois consécutifs pour chacune d'elles.

- La durée du travail ne peut excéder le plafond de 1600 H au cours de l'année.

- La durée maximale du travail hebdomadaire ne peut excéder 42 h - travail du dimanche éventuel compris - pendant 20 semaines (consécutives ou non).

### 5-6.7.2 - Salariés concernés : sont seuls visés par les dispositions du présent article

- les salariés à temps complet titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ;
- les salariés à temps complet titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée dès lors que la durée du contrat coïncide avec la période de modulation des horaires retenue.

### 5-6.7.3 - Programmation indicative et mise en oeuvre du dispositif

- Le dispositif est établi selon une programmation indicative préalable qui doit faire l'objet d'une délibération du comité d'entreprise ou d'établissement à défaut des délégués du personnel qui doit avoir lieu un mois avant la mise en oeuvre de la modulation.
- Cette programmation peut être révisée en tant que de besoin en cours d'année à condition d'être communiquée avec un délai de prévenance de quinze jours au comité d'entreprise ou d'établissement, à défaut des délégués du personnel et du personnel lui-même. Les heures de travail et les horaires individuels devront être communiqués avec un délai de prévenance de 7 jours ouvrés.
- Toutefois, pour préserver la nécessaire réactivité face à des variations imprévues, les heures de travail et les horaires de travail pourront être modifiés en respectant un délai de prévenance de trois jours ouvrés. Dans ce cas, les salariés devront bénéficier d'une contrepartie financière ou en repos, proportionnelle à la contrainte imposée, qui sera fixée au niveau de l'entreprise lors de l'introduction de l'organisation du temps de travail sur l'année.
- Dans tous les cas, la possibilité est ouverte au salarié de négocier avec son responsable hiérarchique un horaire différent de celui qui lui est demandé afin que ses contraintes personnelles soient prises en compte.

**5-6.7.4 - Rémunération en cas de variation d'horaire**

- De façon à maintenir aux salariés des ressources mensuelles stables, la modulation des horaires n'aura aucune incidence en plus ou en moins sur le forfait mensuel de salaire convenu appelé "salaire lissé".

rapportant peut être remplacé en tout ou partie par un repos compensateur conformément aux dispositions de l'article 5-11 ci-après. Dans ce cas, celui-ci sera pris à un moment arrêté d'un commun accord entre le salarié et l'entreprise ; en outre, ces heures excédentaires s'imputent sur le contingent d'heures supplémentaires.

**5-6.7.5 - Compte de compensation**

Un compte de compensation sera ouvert au nom de chaque salarié afin de l'informer du nombre d'heures accomplies en plus ou en moins par rapport à la durée légale du travail ou à l'horaire de l'entreprise ou établissement s'il est inférieur. Ce compte est établi pour chaque période de paie et comporte le cumul des heures effectuées en plus ou en moins depuis le début de la période de modulation ; il figure sur le bulletin de paie ou sur un document annexé à celui-ci.

Si la situation du compte fait apparaître que la durée moyenne du travail est inférieure à 35 h par semaine selon le cas au 1<sup>er</sup> janvier 2000 ou au 1<sup>er</sup> janvier 2002. ou à la durée hebdomadaire convenue dans l'entreprise ou l'établissement, les heures manquantes - résultant d'absences du salarié autres que celles autorisées par une disposition légale et conventionnelle ou ayant donné lieu à complément de salaire par l'entreprise dans la limite prévue par la catégorie professionnelle à laquelle appartient l'intéressé - font l'objet d'une retenue sur salaire.

Les heures effectuées au-delà de 35 H par semaine dans la limite supérieure de modulation ne sont pas considérées comme heures supplémentaires : elles ne s'imputent donc pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires fixé à l'article 5-8 ci-après elles ne donnent pas lieu aux repos compensateurs prévus à l'article L.212-5-1. du Code du travail. ni aux majorations légales prévues au 1<sup>er</sup> alinéa de l'article L. 212-5 du Code du travail.

**5-6.7.7 - Modalités de recours au travail temporaire**

Les modalités seront définies au niveau de chaque entreprise ou établissement qui veillera, en tout état de cause, à limiter le recours à ce type de contrat dans les établissements ou parties d'établissements concernés par l'organisation telle que prévue ci-dessus.

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

**5-6.8.8 - Chômage partiel**

Sauf cas fortuit ou force majeure, le recours au chômage partiel ne peut avoir lieu en période de modulation des horaires de travail.

La retenue de salaire pour des absences non rémunérées intervenant au cours d'une période s'effectue aussi sur la base du salaire lissé.

**Article 5-7 - DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES AU PERSONNEL D'ENCADREMENT ET À CERTAINS SALARIÉS ITINÉRANTS**

Les parties signataires conviennent que les entreprises, qui le souhaiteront, pourront utiliser ce même compte de compensation pour la gestion des Jours de Réduction du Temps de Travail (JRTT). Dans cette hypothèse, les crédits et débits d'heures seront convertis en demi-journées ou jours, selon des modalités à définir au niveau de l'entreprise ou de l'établissement. Les JRTT seront quant à eux ajoutés au débit du compte de compensation.

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

La disponibilité particulière des cadres pour l'exercice de leurs fonctions constitue, eu égard à leur niveau de responsabilité, une exigence normalement acceptée par chacun d'eux, cette disponibilité devant rester compatible avec leurs aspirations et responsabilités familiales, ainsi qu'avec l'exercice d'activités civiles et sociales.

**5-6.7.6 - Régularisation du compte de compensation**

-Sauf en cas de départ du salarié entraînant une régularisation immédiate, l'entreprise arrête le compte de compensation de chaque salarié à la fin de chaque période de modulation.

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

- Dans le cas où la situation du compte fait apparaître que la durée du travail excède 35 h par semaine ou la durée annuelle du travail plafonnée à 1 600 H - pour une année complète - les heures effectuées au-delà de cette durée ouvrent droit à la majoration légale pour heures supplémentaires, et éventuellement à un repos compensateur si les heures considérées y ouvrent droit. Le paiement de ces heures supplémentaires et des majorations s'y

Les différentes formules de conventions de forfait qui suivent, permettent de répondre aux divers situations rencontrées.

II est rappelé que toute convention individuelle de forfait doit faire l'objet d'une formalisation dans le contrat de travail ou en avenant à celui-ci, du membre de l'encadrement avec qui elle est conclue.

**5-7.1. Forfait sans référence horaire**

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

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

À l'exception des dispositions relatives aux congés payés prévues aux articles L.212-15-1. et suivants du Code du travail, aucune disposition relative à la réglementation de la durée du travail n'est applicable au salarié dont le contrat de travail prévoit une rémunération selon un forfait sans référence horaire.

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

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

**5-7.2. Forfait défini en jours**

Conformément à l'article L. 212-15-3 111 du Code du travail, la formule du forfait défini en jours peut être convenue avec les cadres, qui ne sont pas occupés selon l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe dont ils relèvent et qui sont autonomes dans l'organisation de leur emplois du temps.

Le critère d'autonomie mis en oeuvre dans les classifications professionnelles (cf art. 4-1) conduit à constater que relèvent de ce forfait les fonctions classées à partir du niveau 7 de classification par la branche (classification minimale) ou par accord d'entreprise (adaptation de l'accord de branche prévue par le préambule du titre M. Cette constatation n'exclut toutefois pas, la conclusion d'une convention individuelle de forfait selon une autre formule.

Le contrat de travail fixe le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini. Une fois déduit du nombre total de jours de l'année, les jours de repos hebdomadaire, les jours de congés payés légaux et conventionnels, les 7 jours fériés chômés conventionnels et les jours de réduction d'horaire, le nombre de jours travaillés sur la base duquel le forfait est défini ne peut excéder 215 jours pour une année complète de travail (ou une période de 12 mois consécutifs).

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié ne peut prétendre.

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

Le jour de repos hebdomadaire est, en principe, le dimanche, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

L'employeur peut prévoir des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise.

Le salarié bénéficie du temps de repos quotidien. ainsi que du repos hebdomadaire prévu par les dispositions légales.

Le forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés. L'employeur est tenu d'établir un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées. Ce document peut être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

Les entreprises doivent prévoir les modalités de suivi de l'organisation du travail des cadres concernés, de l'amplitude de leurs journées d'activité et de la charge de travail qui en découle.

Les modalités d'affectation, sur un compte épargnetemps, d'une partie des journées ou demi-journées de repos non prises dans le courant de l'année sont déterminées au niveau de chaque entreprise ou établissement selon le régime de compte épargne-temps applicable.

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

Le temps de travail se décompte en journées ou demijournées de travail.

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

Le bulletin de paie doit faire apparaître que la rémunération est calculée selon un nombre annuel de jours de travail en précisant ce nombre.

Les modalités de prise des jours de repos ou jours non travaillés seront fixées au niveau de l'entreprise ou établissement après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement.

**5-7.3. Forfait en heures sur l'année**

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

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

## Convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire

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

Conformément à l'article L.212-15-3. II, du Code du travail, l'horaire hebdomadaire moyen sur la base duquel le forfait a été convenu peut varier, d'une semaine sur l'autre, dans le cadre de l'année, pour s'adapter à la charge de travail, sous réserve que soit respecté, dans le cadre de l'année, l'horaire hebdomadaire moyen sur la base duquel le forfait a été convenu, multiplié par le nombre de semaines travaillées.

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

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

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

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

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

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

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

Les entreprises doivent prévoir les modalités de suivi de l'organisation du travail des cadres concernés, de l'amplitude de leurs journées d'activité et de charge de travail qui en découle.

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

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

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

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

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

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

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

Le personnel concerné par le présent forfait n'est pas soumis aux règles prévues par l'article L. 212-8 du Code du travail, ni à celles de l'article 5-6.7. du présent titre ; les cadres n'étant pas, en outre, soumis au contingent d'heures supplémentaires fixé à l'article 5-8 ci-dessous.

### 5-7.4. Agents de

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

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

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

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

Si des agents de maîtrise sont amenés à effectuer régulièrement des heures supplémentaires, leur paiement -pour celles non intégralement compensées, majoration

## *Convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance*

comprise, en temps de repos - peut être inclus dans leur rémunération mensuelle sous la forme d'un forfait.

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

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

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

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

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

### Article 5-8 - CONTINGENT D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES

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

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

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

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

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

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

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

### Article 5-9 - PERMANENCES ET ASTREINTES

En raison du fonctionnement continu de certaines installations, telles que chambres et meubles froids, ou de

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

A cet égard, il convient de distinguer

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

#### 5-9.1 - Les permanences assurées en dehors des horaires normaux

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

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

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

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

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

Si des permanences de nuit sont effectuées entre 22 h et 5 h, les heures travaillées donneront lieu à la majoration pour travail de nuit prévue à l'article 5-12 ci-dessous.

Elles doivent être établies suivant un calendrier précis, porté à

#### 5-9.2 - Les astreintes

5-9.2.1 - Elles consistent pour un salarié - sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur - à laisser les coordonnées de l'endroit où il peut être joint par l'entreprise - en principe par téléphone - en dehors de ses heures de travail, et ce pendant la durée de l'astreinte, afin qu'il puisse, en cas de nécessité, intervenir rapidement.

Chaque entreprise détermine, suivant les procédures de discussion qui lui sont propres, les modes d'organisation de l'astreinte conformément à l'article L. 212-4 bis du Code du travail, ainsi que les contreparties telles que, par exemple, financières, temps de repos... dont bénéficient les salariés qui y sont soumis.

*Convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire*

### 5-9.2.2 - Champ d'intervention et temps passé en intervention

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

- Le temps passé en intervention, y compris le déplacement aller et retour est considéré comme temps de travail effectif.
- II est rémunéré comme tel avec application, s'il y a lieu, des majorations pour heures supplémentaires ou il sera récupéré en temps de repos équivalent (incluant les majorations) sans perte de salaire.

Si des interventions sont effectuées entre 22 h et 5 h, les heures travaillées à ce titre donneront lieu à majoration pour travail de nuit prévue à l'article 5-12 des dispositions communes, s'ajoutant aux majorations légales pour heures supplémentaires éventuellement dues,

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

### 5-9.2.3 - Consultation du comité d'entreprise (ou à défaut les délégués du personnel)

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

### 5-9.2.4 - Programmation individuelle des périodes d'astreinte

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

### 5-9.2.5 - Document récapitulatif

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

### Article 5-10 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Les heures supplémentaires prévues à l'article 5-8 cidessus sont rémunérées conformément aux dispositions légales et réglementaires.

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

La bonification prévue par l'article L.212-5.1 du Code du travail pour les quatre premières heures supplémentaires peut être rémunérée au lieu d'être attribuée en repos.

Les heures supplémentaires (bonification et/ou majoration comprises) ayant donné lieu à un repos compensateur de remplacement ne sont pas imputables sur le contingent annuel.

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

Le délai de prise du repos compensateur des heures supplémentaires visé à l'article L. 212-5-1. du Code du travail est déterminé au niveau de chaque entreprise ou établissement. Le repos compensateur doit être pris dans un délai maximum de 6 mois suivant l'ouverture du droit sous réserve des cas de report définis aux articles D. 212-6, D. 218.-8 et D.212.-9 du Code du travail.

II peut être dérogé aux règles de prise de repos fixées par les articles L.212-5-1 et D.212-5 à D.212-11 du Code du travail afin de les adapter au fonctionnement de l'entreprise. Le repos compensateur ne peut être pris que par journées ou demi-journées.

### Article 5-11 - HEURES DE TRAVAIL DONNANT LIEU A MAJORATIONS DIVERSES DE SALAIRE

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

### Article 5-12 - TRAVAIL DE NUIT

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

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

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

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

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, ainsi que le comité d'hygiène, de sécurité et des

## Convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire

conditions de travail, seront consultés sur la mise en place, ou l'extension à de nouvelles catégories de salariés, du travail de nuit au sens du point 5-12. 1. Cette consultation se fera sur la base d'une note écrite exposant les motifs de cette mise en place ou de cette extension.

Les dispositions retenues complètent celles des articles L.213-1 et suivants du Code du travail en vue de contribuer à prendre en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs de nuit ; elles prévoient notamment l'attribution d'une contrepartie sous forme de repos compensateur.

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

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

### 5-12.1. Définition du travail de

Tout travail entre 21 H et 6 H est considéré comme travail de nuit. Une autre période de 9 H consécutives comprises entre 20 H et 7 H (comprenant donc nécessairement l'intervalle compris entre 24 H et 5 H) peut être fixée par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, après consultation des institutions représentatives du personnel.

### 5-12.2. Définition du travailleur de nuit

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

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

### 5-12.3. Repos compensateur des travailleurs de nuit

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

- 1 jour ouvré, si le nombre d'heures de nuit travaillées au cours de la période retenue par l'entreprise est compris entre 300 H et 900 H,
- 2 jours ouvrés, si le nombre d'heures de nuit, travaillées au cours de la période, est au moins de 900 H,
- 3 jours ouvrés, si le nombre d'heures de nuit, travaillées au cours de la période, est supérieur à 1 300 H.

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

### 5-12.4. Majorations de

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

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

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

### 5-12.5. Organisation et durée du travail des travailleurs de nuit

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

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

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

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

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

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

- activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes,
- périodes de forte activité (saison touristique, rentrée des classes, fêtes de fin d'année...).

### 5-12.6. Garanties dont bénéficient les travailleurs de nuit

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

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

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

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

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

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

La travailleuse de nuit enceinte, dont l'état a été médicalement constaté, ou qui a accouché, bénéficie, dès qu'elle en fait la demande ou que le médecin du travail constate, par écrit, que le poste de nuit est incompatible avec son état, du droit d'être affectée à un poste de jour, dans le même établissement, pendant le temps restant de la grossesse et du congé légal postnatal. Lorsque le médecin du travail constate, par écrit, que le poste de nuit est incompatible avec l'état de la travailleuse de nuit, la période pendant laquelle la salariée bénéficie du droit d'être affectée à un poste de jour peut être prolongée pour une durée n'excédant pas un mois après son retour de congé postnatal. Le passage en poste de jour pendant la période prévue ci-dessus ne doit pas entraîner de baisse de la rémunération de la salariée. Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer à la salariée enceinte ou ayant accouché, pendant la période considérée, un poste de jour dans le même établissement, ou si l'intéressée refuse d'être affectée dans un autre établissement de l'entreprise, l'employeur doit faire connaître, par écrit, à la salariée ou au médecin du travail, les motifs qui s'opposent au reclassement. Le contrat de travail est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité ainsi que, le cas échéant, pendant la période de prolongation, n'excédant pas un mois, décidée par le médecin du travail. Pendant la période de suspension du contrat de travail, la salariée est indemnisée dans les conditions prévues par les articles L.122-25-1 -1 du Code du travail et L.334-1 et suivants du Code de la Sécurité sociale.

### **5-12.7. Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

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

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

### **5-12.8. Modification de la réglementation**

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

## **Article 5-13 - REPOS HEBDOMADAIRE**

Chaque salarié bénéficiera, en plus du jour de repos hebdomadaire (le dimanche ou un autre jour de la semaine en cas de dérogation prévue aux articles L. 221-6, L. 221-7 et L. 221-17 du Code du travail) d'une journée ou de deux 1/2 journées supplémentaires par roulement.

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

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

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

### **5-13.1. Repos hebdomadaire des salariés travaillant habituellement le dimanche dans une activité de commerce de détail**

Les salariés travaillant le dimanche dans le cadre des articles L 221-8-1 et L 221-16 du Code du travail bénéficient chaque semaine d'une journée entière et d'une demijournée de repos en principe consécutives. Est considéré comme consécutif le repos du dimanche après-midi et du lundi qui suit.

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

### **5-13.2. Repos hebdomadaire des salariés travaillant habituellement le dimanche dans une activité annexe du commerce de détail**

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

deux 1/2 journées supplémentaires de repos par roulement.

### 5-13.3. Repos hebdomadaire des salariés travaillant le dimanche dans une activité de gros

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

#### Article 5-14 - TRAVAIL DU DIMANCHE OU DU JOUR DE REPOS HEBDOMADAIRE NORMAL

En fonction de dérogations permanentes ou temporaires instituées par la loi, les établissements peuvent être amenés à ouvrir régulièrement ou occasionnellement le dimanche.

L'ouverture, en application des articles L.221-8-1. L.221.16 et L.221-17 du Code du travail est considérée comme régulière.

L'ouverture, en application de l'article L.221-19 du Code du travail, est considérée comme occasionnelle.

Les salariés amenés à travailler régulièrement ou occasionnellement le dimanche bénéficient des dispositions qui suivent

#### 5-14.1. Travail occasionnel du dimanche

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

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

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

#### 5-14.2. Travail régulier du dimanche

Les salariés travaillant habituellement le dimanche dans le cadre des articles L 221-16 et L 221-8-1 du Code du travail et ne bénéficiant pas d'un jour et demi de repos consécutifs dans la semaine auront droit à une majoration de leur salaire horaire de base de 20 % pour chaque heure de travail effectuée ce jour-là (est considéré comme consécutif le repos du dimanche après-midi et du lundi qui le suit).

#### 5-14.3. Modes d'organisation du travail et majoration de salaire

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

#### Article 5-15 - JOURS FÉRIÉS

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

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

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

Les autres jours fériés travaillés donneront lieu au choix du salarié

- soit à un repos payé d'une durée égale au nombre d'heures travaillées le jour férié, à prendre dans une période de 15 jours précédant ou suivant le jour férié travaillé.
- Cette disposition ne fait pas obstacle à des accords individuels ou collectifs prévoyant le cumul des heures de repos à récupérer au-delà du délai de 15 jours.
- soit au paiement au taux horaire contractuel, des heures effectuées le jour férié, en sus de la rémunération mensuelle.

#### Article 5-16 - HORAIRES INDIVIDUALISÉS

En cas d'horaires individualisés organisés dans les conditions prévues à l'article L. 21-4-1 du Code du travail comportant la possibilité de reports d'heures d'une semaine sur une autre semaine, ces reports faits à l'initiative du salarié, ne donneront pas lieu à majoration pour heures supplémentaires.

#### Article 5-17 - COMPTE ÉPARGNE TEMPS

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

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

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

**Objectif :** le compte épargne temps a pour but de capitaliser du temps en vue de financer des congés sans solde prévus par la réglementation ou des congés pour convenance personnelle en vue de permettre l'embauche de remplaçants temporaires. II peut être aussi utilisé pour financer des actions de formation décidées à l'initiative du salarié et suivies pour partie en dehors du temps de travail dans le respect des dispositions légales.

II est alimenté par du temps déjà acquis ou par certains éléments de rémunération convertis en temps.

Le système est basé sur le volontariat.

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

Le compte épargne temps épargne du temps pour une utilisation ultérieure. II fonctionne normalement en jours entiers épargnés. Les dépôts autres que du temps sont transformés en temps.

### 5-17.1 - Alimentation du compte

Le compte épargne temps est exclusivement alimenté par :

- l'équivalent en temps des majorations pour heures supplémentaires ;
- l'équivalent en temps des majorations de salaire pour travail de nuit ;
- l'équivalent en temps des majorations de salaire pour travail exceptionnel du dimanche
- une partie de la 5ème semaine de congés payés
- une partie de la réduction de la durée du travail dans la limite de 35 % des jours de réduction de la durée du travail par année ;
- congés d'ancienneté dans la limite de ceux prévus à l'article 7-1 ci-après.

(Des exemples de calcul d'équivalence en temps de majorations de salaires sont donnés supra à l'article 5-11).

Lorsque le compte enregistre des dépôts en heure ou fraction d'heure, il les transforme en jour chaque fois que la durée enregistrée atteint la durée journalière légale ou conventionnelle du travail en vigueur à la date du dépôt.

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

Les dépôts ne peuvent excéder 8 jours ouvrés par année civile.

### 5-17.2 - Utilisation du compte

Le compte épargne temps étant créé pour permettre de dégager des heures de travail en vue de permettre l'embauche de salariés temporaires remplaçants, ne peut être utilisé que pour des périodes égales au moins à quatre

semaines : cette disposition n'étant toutefois pas applicable lorsque le compte est utilisé pour des actions de formation.

Cette période peut être accolée à des congés payés.

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

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

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

### 5-17.3 - Rémunération du congé

Le congé est rémunéré mensuellement à l'échéance habituelle de la paie sur la base du salaire perçu immédiatement avant le départ.

Le compte épargne temps est débité d'un jour pour chaque jour ouvré d'absence.

### 5-17.4 - Conséquences sur le contrat de travail

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

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

### 5-17.5 - Clôture du compte par anticipation

Compte tenu de l'objectif poursuivi, le temps épargné ne pourra être remplacé par une indemnité, qu'en cas de rupture du contrat de travail sans que le congé ait pu être pris.

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

### 5-17.6 - Modalités de transfert des droits en cas de mutation

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

### Article 5-18 - RÉDUCTION DE LA DURÉE DU TRAVAIL ET TEMPS DE FORMATION

Dans les entreprises et établissements mettant en œuvre les réductions du temps de travail, la formation professionnelle pourra être organisée pour partie en dehors du temps de travail avec l'accord de l'intéressé, permettant ainsi la mise en œuvre du co-investissement.

Les accords fixeront un seuil maximal de journées de formation entrant dans ce cadre. A défaut d'accord sur ce point, ce nombre est fixé à 6 par an.

*Convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire*

**La formation doit permettre au salarié**

- **d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre de l'enseignement technologique ;**
- **d'atteindre une nouvelle qualification validée notamment par un certificat de qualification professionnelle ;**
  
- **de renforcer son employabilité à court, moyen et long terme dans le cadre d'un cycle de formation de longue durée.**

**Sont assimilées à ces heures de formation, les heures passées par le salarié à constituer son dossier de validation des acquis professionnels en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'un dossier de certification des compétences par un organisme extérieur à l'entreprise dûment habilité.**

**Article 5-19 - BILAN ANNUEL SUR LA DURÉE DU TRAVAIL**

**Un bilan sur la durée du travail sera établi au niveau de la branche au cours du dernier trimestre de chaque année. II portera notamment sur la mise en place des 35 H, les emplois créés, consolidés et préservés, l'impact sur la gestion des entreprises, ses difficultés d'application éventuelles.**

## TITRE VI - TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

### CHAPITRE I

## DISPOSITIONS GÉNÉRALES

### PRÉAMBULE

Le travail à temps partiel est un moyen pour les sociétés commerciales de répondre à la nécessité économique de faire face à des afflux irréguliers de clientèle dans la journée, les jours de la semaine et les périodes de l'année, ainsi qu'à une demande de certaines catégories de personnes qui ne souhaitent pas travailler à temps complet.

Il convient donc de rechercher la meilleure adéquation possible entre les aspirations des salariés et les impératifs économiques, étant précisé que ce type de travail ne doit pas constituer un obstacle à l'accès au travail à temps plein.

De ce fait, les entreprises s'engagent à offrir les emplois à temps partiel en priorité à leurs salariés qui ne désirent plus travailler à temps complet, ainsi qu'à ceux de leurs salariés à temps partiel qui souhaiteraient compléter leur horaire de travail, avant de les proposer aux demandeurs d'emplois.

Le présent accord, intervenu dans le cadre des dispositions légales en vigueur, a pour objet d'améliorer les garanties individuelles et collectives des salariés à temps partiel et donc de mieux les insérer dans la collectivité du travail.

### Article 6-1 - DÉFINITION DU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

Sont travailleurs à temps partiel, les salariés embauchés pour un horaire hebdomadaire de travail inférieur à la durée fixée par la loi, les conventions collectives, les accords d'entreprise ou d'établissement.

### Article 6-2 - CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat de travail des salariés à temps partiel est écrit.

II mentionne, outre les clauses prévues pour les salariés à temps plein

- la durée hebdomadaire du travail ainsi que sa répartition entre les jours de la semaine et, le cas échéant, les semaines du mois, pour permettre un travail alterné d'une semaine sur l'autre, et les conditions de cette répartition ;
- lorsque des heures complémentaires sont prévues, les limites collectives ou individuelles dans lesquelles elles pourront être effectuées au-delà du temps régulier fixé par le contrat, et les conditions de leur utilisation ;
- le salaire horaire et le salaire mensuel correspondant à la durée fixée au contrat ;
- lorsque la durée du travail est répartie sur moins de 5 jours, le jour ou les deux demi-journées de repos

qui, par convention, constituent le repos supplémentaire s'ajoutant au repos hebdomadaire légal ;

- les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié (de manière individuelle ou par affichage).

Le contrat ne peut être souscrit pour une durée déterminée que dans les cas suivants

- absence temporaire ou suspension du contrat de travail de salariés ne résultant pas d'un conflit collectif du travail
- activités saisonnières des établissements situés dans les régions touristiques
- période de rentrée scolaire, fêtes de fin d'année
- pendant les trois premiers mois au maximum suivant l'ouverture d'un établissement.

Toutefois, afin de limiter le recours au contrat à durée déterminée, les entreprises sont incitées à proposer aux salariés à temps partiel qui souhaitent compléter leur horaire de travail, d'effectuer des heures complémentaires pendant les périodes envisagées ci-dessus.

En outre, une gestion prévisionnelle des effectifs est de nature à contribuer à la limitation du recours au contrat à durée déterminée. Dans ce but, les entreprises sont incitées à organiser les horaires sur une base annuelle avec modulation ainsi qu'il est envisagé au chapitre II ci-après.

### Article 6-3 - MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

6-3.1 - La demande d'un salarié à temps complet de travailler à temps partiel doit être effectuée par écrit et conservée dans son dossier personnel : si elle est acceptée, l'avenant précisant les nouvelles conditions d'emploi doit être revêtu de son accord exprès.

6-3.2 - Lorsqu'un salarié à temps complet accepte, à la demande de l'entreprise de travailler à temps partiel, la procédure suivante doit être respectée

- à partir de la notification de la proposition écrite de modification de son contrat, le salarié dispose d'un délai de 14 jours calendaires pour l'accepter ou la refuser par écrit ;
- en cas d'acceptation, une copie de l'avenant au contrat est transmise à l'administration du travail territorialement compétente, pour information, dans le mois suivant la date d'effet de l'avenant ;
- une information est communiquée au comité d'entreprise, à défaut aux délégués du personnel, dans les termes prévus à l'article 6-7 du présent titre.

## Convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire

En cas de licenciement ou de mise à la retraite du salarié dans le délai d'un an suivant la date d'effet de la modification de son contrat de travail, l'indemnité de licenciement si elle est due ou l'allocation de départ à la retraite est calculée - pour cette année - sur la base du salaire à temps plein.

### Article 6-4 - RÉMUNÉRATION

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

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

Toutefois, lorsque la limite, dans laquelle des heures complémentaires peuvent être effectuées, est portée au-delà du dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat, chacune des heures complémentaires effectuées au-delà du dixième de la durée précitée donne lieu à une majoration de salaire de 25 %.

### Article 6-5 - DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES

Les salariés employés à temps partiel bénéficient des droits et avantages accordés aux salariés occupés à temps complet, notamment de l'égalité d'accès aux possibilités de promotion de carrière, de formation, d'accès au logement - dans le cadre de la participation des employeurs à l'effort de construction - compte tenu des adaptations prévues par la présente convention, les accords d'entreprises ou d'établissements.

L'appréciation du droit ou du calcul des avantages s'effectue ainsi

- 6-5.1 - L'ancienneté ou le temps de présence nécessaire à l'acquisition des droits ou obligations réciproques sont toujours calculés pour leur durée calendaire.
- 6-5.2 - La durée des congés payés, des autorisations d'absence entraînant ou non une perte de salaire, des délais de « protection » (longue maladie, maternité), est également toujours attribuée pour la même durée calendaire que pour le personnel à temps complet.
- 6-5.3 - Le calcul de l'indemnité de congés payés (sauf si l'application de la règle du 1/10ème s'avère plus favorable) s'effectue suivant la règle du maintien du salaire sur la base de l'horaire moyen accompli au cours des 12 mois précédant le congé ;
- 6-5.4 - Le calcul des autres avantages, ayant ou non, le caractère d'un salaire, s'effectue selon le cas
  - soit au prorata du temps de travail effectivement accompli au cours de la période de référence fixée par les dispositions conventionnelles pour leur attribution;
  - soit par rapport au salaire effectivement perçu pendant cette période de référence.

Toutefois, pour l'application de l'article 3-8 « Prime annuelle », la notion de « salaire de base de novembre » doit s'entendre comme le salaire correspondant à l'horaire moyen mensuel effectué au cours des douze mois précédant le versement de la prime calculé en tenant compte de l'horaire contractuel augmenté des heures complémentaires, la prise en compte éventuelle des absences étant réglée conformément aux dispositions de l'article précité.

6-5.5 - Les dispositions conventionnelles relatives aux jours fériés sont applicables aux salariés occupés à temps partiel. De ce fait, le chômage d'un jour férié compris dans l'horaire habituel de travail, n'entraînera aucune réduction de leurs salaires et appointements.

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

6-5.6 - Toute formation suivie dans le cadre du plan de formation de l'entreprise en dehors de l'horaire régulier de travail, est rémunérée en heures complémentaires.

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

### Article 6-6 - GARANTIES INDIVIDUELLES

Les entreprises doivent rechercher des modes d'organisation du travail des salariés à temps partiel permettant à ces derniers de gérer leur temps disponible au mieux de leurs intérêts.

A cette fin, elles sont incitées à expérimenter des organisations du type : travail à temps scolaire, travail en binôme, îlots de caisse ou de rayons...

6-6.1 - La base de l'horaire régulier - en heures payées des contrats des salariés à temps partiel qui relèvent à titre principal du régime général de sécurité sociale, ne peut être inférieure à :

- 22 h par semaine, soit 95.33 h par mois en moyenne en application de la règle de mensualisation, sauf demande expresse des intéressés.

Ces 22 heures doivent être effectuées de telle façon que les salariés qui le souhaitent puissent exercer une autre activité (travail sur 4 jours ou uniquement le matin par exemple). Cette disposition n'empêche pas une organisation sur le mois visant à respecter le même objectif.

6-6.2 - Les heures complémentaires ne peuvent être imposées par l'entreprise : les salariés peuvent donc en refuser le principe lors de la négociation de leur contrat de travail. Lorsqu'elles sont prévues au contrat, elles pourront être effectuées dans la limite du tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail mentionnée audit contrat.

Lorsque des heures complémentaires sont demandées, l'entreprise devra, sauf accord exprès de l'intéressé ou circonstances exceptionnelles, respecter un délai de prévenance de 7 jours.

Le refus occasionnel, moyennant un préavis de 7 jours, sauf cas de force majeure, d'effectuer les heures complémentaires prévues au contrat, ne peut constituer une faute ou un motif de licenciement.

En outre, les salariés pourront renoncer à tout ou partie des heures complémentaires fixées dans le contrat initial, moyennant un préavis de 7 jours sans que cette modification entraîne la rupture de leur contrat de travail.

6-6.3 - Le salarié à temps partiel disposera d'un délai maximum de 2 semaines pour accepter une modification de son horaire régulier de travail.

Cette modification sera constatée par un avenant écrit au contrat.

6-6.4 - Lorsque, pendant une période de douze semaines consécutives ou pendant douze semaines au cours d'une période de quinze semaines, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé de deux heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de sept jours en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

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

Cette disposition n'est pas applicable

- en cas d'opposition du salarié concerné ;
- en cas d'organisation d'horaires sur une base annuelle, dans les conditions prévues au chapitre II ci-après ;
- lorsque les heures complémentaires sont effectuées pour suivre une action de formation dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ;
- lorsque le dépassement d'horaire résulte d'un cas pour lequel l'employeur aurait pu, en application de l'article 6-2 ci-dessus, recourir à une embauche sous contrat à durée déterminée ou à des heures supplémentaires, le salarié ayant été avisé par écrit du caractère ponctuel de ce dépassement et l'ayant accepté par avenant à son contrat.

6-6.5 - Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise, bénéficieront d'un droit préférentiel pour obtenir un emploi de mêmes caractéristiques.

6-6.6 - A défaut d'accord exprès des salariés intéressés, l'entreprise ne peut imposer un travail continu d'une durée inférieure à 3 heures.

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

De façon à éviter le morcellement de la journée de travail, il est suggéré aux entreprises d'étudier la possibilité d'offrir notamment des emplois à caractère polyvalent.

6-6.7 - La journée de travail ne pourra comporter, outre les temps de pause rémunérés ou non, plus d'une coupure d'une durée maximale de

- 4 H en cas de fermeture à mi-journée de l'établissement,
- 3 H en cas d'ouverture continue de l'établissement dans la limite de deux fois par semaine (2 H au maximum les autres jours).

Les accords d'entreprise peuvent fixer des durées plus courtes.

L'avantage de la garantie hebdomadaire de 22 H ou de 26 H constitue la contrepartie à une coupure qui peut excéder 2 H.

6-6.8 - Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée hebdomadaire effective du travail au niveau de la durée légale ou conventionnelle du travail

6-6.9 - Les salariés à temps partiel sous contrat à durée indéterminée bénéficient du compte épargne temps prévu à l'article 5-17 du titre V sur la durée et l'organisation du travail.

Quatre semaines sont épargnées dès lors que figure sur le compte du salarié le nombre d'heures correspondant à l'horaire régulier prévu au contrat pour une telle période. Dans ce cas, il peut prétendre à un congé de 4 semaines rémunéré sur la base de l'horaire régulier du contrat.

## Article 6-7 - GARANTIES COLLECTIVES

6-7.1 - Compte tenu de la situation actuelle de l'emploi, lorsque les entreprises offrent leurs emplois disponibles à temps partiel à des salariés privés d'emploi totalement ou partiellement, elles doivent veiller au respect des dispositions de l'article L 324.2 du Code du travail limitant les cumuls d'emplois au-delà de la durée maximale du travail en vigueur dans la profession.

6-7.2 - Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, les entreprises doivent afficher une semaine à l'avance les horaires de travail. Cet affichage doit préciser la composition nominative de chaque équipe ou les horaires individuels.

6-7.3 - Le comité d'entreprise ou d'établissement, à défaut, les délégués du personnel, délibéreront au moins une fois par an sur la politique de l'entreprise à l'égard de l'emploi à temps partiel et ses perspectives d'évolution.

A cet effet, l'entreprise ou l'établissement établira, une fois par an, un bilan de la répartition, par catégories socio-professionnelles et par sexe, du nombre des heures travaillées par les salariés à temps partiel par rapport à celles effectuées par les salariés à temps complet, ainsi que le nombre de contrats de travail à temps partiel ouvrant droit à l'abattement prévu à l'article L. 322-12 du Code du travail.

Ce bilan sera porté à la connaissance du comité d'entreprise ou d'établissement, à défaut, des délégués du personnel, préalablement à cette réunion.

6-7.4 - La discussion de la programmation annuelle indicative de la durée et de la répartition du temps de travail prévues dans les accords de branches sur la durée du travail portera également sur le travail à temps partiel.

6-7.5 - Le comité d'entreprise ou d'établissement, à défaut les délégués du personnel, seront informés trimestriellement des contrats qui auront été conclus à temps partiel,

des heures complémentaires effectuées, de l'évolution du nombre de contrats dont la durée est inférieure à celle définie au 1 °) de l'article 6-6 "Garanties individuelles", ainsi que du nombre de contrats à temps complet modifiés en temps partiel à l'initiative de l'entreprise avec l'accord du salarié.

Le comité d'entreprise ou d'établissement pourra formuler des recommandations tendant à éviter le développement injustifié des contrats dont la durée est inférieure à celle fixée au 1 °) de l'article 6-6.

6-7.6 - L'employeur assurera, au fur et à mesure, la publicité des emplois disponibles de façon à permettre aux salariés souhaitant obtenir un emploi à temps partiel ou reprendre un emploi à temps complet, de pouvoir se porter candidat à ces emplois.

6-7.7 - Les parties signataires souhaitent que les entreprises expérimentent, après consultation du comité d'entreprise, de nouvelles formes d'organisation du travail qui peuvent être de nature à permettre aux salariés de mieux gérer leur temps, qualitativement et quantitativement.

6-7.8 - Les entreprises qui renonceront à se prévaloir de la première phrase de l'article L. 212-4-6 du Code du travail ainsi rédigée : « le temps de travail mensuel d'un salarié à temps partiel ne peut être réduit de plus d'un tiers par l'utilisation du crédit d'heures auquel il peut prétendre pour l'exercice de mandats détenus par lui au sein d'une entreprise », ne pourront être tenues d'assurer une rémunération des salariés à temps partiel détenant des mandats syndicaux ou de représentation du personnel, excédant, du fait de l'utilisation des crédits d'heures auxquels ils peuvent prétendre, celle due pour la durée du travail fixée au contrat, heures complémentaires comprises.

6-7.9 - Le présent titre fait partie intégrante des stipulations de la convention collective nationale, régionale, départementale, locale ou des accords d'entreprise ; il devra donc être inséré dans chacune de ces conventions pour autant que son champ d'application les concerne.

De ce fait, il sera porté à la connaissance des salariés intéressés dans les conditions prévues aux articles L. 135-5 et R. 135-1 du Code du travail.

## CHAPITRE II

### ORGANISATION D'HORAIRE SUR UNE BASE ANNUELLE - MODULATION

En application de l'article 6-7, le contrat à temps partiel peut être institué sur une base annuelle avec modulation des horaires.

La mise en oeuvre vise à améliorer le service rendu à la clientèle en répondant mieux à la fois aux aspirations des salariés à temps partiel et aux besoins de l'entreprise. A cet effet, elle doit notamment apporter

- aux salariés : la garantie contractuelle d'une durée

annuelle du travail supérieure, intégrant les pointes d'activité prévisibles, une meilleure prévision des horaires de travail.

- à l'entreprise : une meilleure adéquation des horaires de travail aux variations prévisibles d'activité.

Les salariés de l'entreprise intéressés par une telle organisation disposeront d'un délai de réflexion de 7 jours pour accepter l'avenant à leur contrat de travail qui leur sera proposé.

Cette mise en oeuvre (qui ne s'applique pas en cas de systèmes d'auto-organisation de leurs horaires par un groupe de salariés) doit respecter les dispositions suivantes.

#### Article 6.8 - MODULATION DES HORAIRE DE TRAVAIL

##### 6-8.1 - Garantie contractuelle

La durée minimale hebdomadaire du travail des salariés à temps partiel est portée de 22 H à 26 H avec, en contrepartie, une organisation de leurs horaires sur une base annuelle et une modulation de plus ou moins 4 H par semaine.

##### 6-8.2 - Programmation annuelle

###### 6-8.2.1 - Principe

Tous les salariés, quelle que soit la catégorie à laquelle ils appartiennent qui bénéficieront, en application du présent accord, d'un régime horaire de 26 H minimum, peuvent voir leurs horaires organisés sur une base annuelle avec une modulation de l'horaire hebdomadaire dans la limite de plus ou moins 4 H.

II est rappelé (cf article 6-6.6. ci-dessus) que la durée journalière minimale de travail, sans coupure, ne peut être inférieure à 3 H.

###### 6-8.2.2 - Programmation

La programmation indicative sera effectuée par avenant au contrat de travail dans les conditions suivantes

- les périodes annuelles susceptibles d'être programmées lors de la conclusion de l'avenant (partie de la période des congés payés, semaine anniversaire, fêtes de fin d'année ...) ;
- la périodicité des ajustements de la programmation permettant de tenir compte d'événements connus par avance de l'entreprise, selon des délais variables (salariés partant en congé de maternité ou d'adoption, congé parental, congé individuel de formation, départ au service national ...) ;
- les périodes pendant lesquelles le salarié se déclare disponible et prêt à répondre à une sollicitation de l'entreprise en vue d'assurer un remplacement inopiné ou de faire face à un surcroît exceptionnel d'activité non prévisible.

Les salariés seront avisés par écrit 7 jours à l'avance, de leurs horaires de travail ou de leur modification, ce délai pouvant être ramené à 3 jours avec l'accord exprès de l'intéressé ou en cas de circonstances exceptionnelles.

**6-8.2.3 - Compte de compensation, rémunération**

Un compte de compensation sera ouvert au nom de chaque salarié afin de l'informer du nombre d'heures accomplies en plus ou en moins par rapport à la garantie de 26 H hebdomadaires (ou de l'horaire hebdomadaire contractuel garanti s'il est supérieur à ce chiffre). Ce compte est établi pour chaque période de paie et comporte le cumul des heures effectuées en plus ou en moins depuis le début de la période de modulation ; il figure sur le bulletin de paie ou sur un document annexé à celui-ci.

Les heures de travail seront décomptées selon l'une des modalités prévues à l'article 5.3 du titre V de la présente convention, soit

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

La rémunération sera lissée sur une moyenne de 26 H minimum hebdomadaires.

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

**6-8.3 - Régularisation annuelle**

Si l'horaire effectué n'a pas atteint la garantie contractuelle du fait du salarié, l'employeur pourra reporter les heures à effectuer sur l'année suivante ou régulariser le salaire en fonction des heures non effectuées (si celui-ci ne doit pas être maintenu en application d'une disposition légale ou conventionnelle).

Le non respect de la garantie contractuelle par l'employeur ne peut qu'être exceptionnel et justifié par des motifs objectifs conduisant au report des heures à effectuer sur l'année suivante.

Lorsque, sur une année, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat et calculée sur l'année, l'horaire prévu dans le contrat est modifié, sous réserve d'un préavis de sept jours et sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

**6-8.4 - Révision des contrats**

La répartition des périodes de travail définies peut faire l'objet d'une adaptation chaque début d'année.

**Article 6-9 - PERSONNEL A TEMPS COMPLET**

Les salariés à temps complet qui souhaitent bénéficier d'un temps partiel pour une durée déterminée, avec l'accord de leur employeur, retrouveront, à l'issue de cette durée déterminée, leur contrat antérieur.

**Article 6-10 - GARANTIES CONVENTIONNELLES**

Les dispositions du chapitre I. non contraires à celles figurant dans le présent chapitre, sont intégralement applicables aux salariés dont le travail est organisé sur une base annuelle.

## TITRE VII - CONGÉS PAYÉS ET ABSENCES

### CHAPITRE I

### CONGÉS PAYÉS ET JOURS FÉRIÉS

#### Article 7-1 - CONGÉS PAYÉS

7-1.1. La durée des congés payés annuels est fixée conformément à la législation en vigueur.

N'entraînent aucune réduction des congés payés tant en ce qui concerne leur durée que le montant de l'indemnité correspondante :

- les périodes de repos des femmes en couches prévues à l'article L. 122-26 du Code du travail ;
- les jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail ;
- les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- les absences pour maladie des salariés comptant deux ans de présence pendant la période de référence au cours de laquelle ils ont acquis des droits à congés payés, dans la limite de deux mois (si la durée totale des absences a excédé 2 mois, les congés payés sont dus pour 2 mois) ;
- les absences autorisées pour circonstances de famille
- les périodes pendant lesquelles un salarié ou un apprenti se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque ;
- la journée de préparation à la défense nationale.

7-1.2. Un congé supplémentaire d'ancienneté sera accordé dans les conditions suivantes

- 1 jour après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- 2 jours après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 3 jours après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Ce congé est acquis pour la période de congés payés ouverte à compter du 1<sup>er</sup> mai suivant la date à laquelle l'ancienneté prévue a été atteinte.

#### Article 7-2 - ORDRE DES DÉPARTS EN CONGÉS PAYÉS

L'ordre des départs en congé est établi par l'employeur et porté à la connaissance du personnel par affichage aussitôt que possible, et au plus tard le 1<sup>er</sup> avril.

Cet ordre sera établi en tenant compte, dans toute la mesure du possible, des désirs exprimés par les intéressés, et spécialement de leur situation de famille. Notamment, l'employeur s'efforcera de favoriser le départ en congé, à la même date, des membres d'une famille vivant sous le même toit.

Les congés du personnel dont les enfants d'âge scolaire fréquentent l'école seront donnés, dans la mesure du possible, pendant les vacances scolaires.

Les parties signataires sont d'accord pour recommander aux employeurs d'organiser, autant que faire se pourra, et compte tenu du paragraphe précédent, un roulement dans les dates de départ, afin de ne pas toujours réserver aux mêmes personnes, fussent-elles les plus anciennes dans l'entreprise, les époques réputées les plus favorables aux congés.

### CHAPITRE II ABSENCES

#### Article 7-3 - ABSENCES POUR MALADIE OU ACCIDENT

##### 7-3.1. Maladie, accident de trajet

7-3.1.1. Les absences provoquées par maladie ou accident de trajet ne constituent pas une cause de rupture du contrat de travail, mais une simple suspension, à condition qu'elles soient

- notifiées aussitôt que possible à l'employeur, et confirmées par lettre postée dans les trois jours calendaires, sauf cas de force majeure ;
- justifiées par un certificat médical ou, à défaut, sur présentation de la feuille de maladie signée par le médecin.

7-3.1.2. Dans le cas où l'organisation du service impose le remplacement du salarié malade, le remplaçant doit être informé par écrit du caractère provisoire de son emploi.

En cas d'absence prolongée pour maladie ou un accident d'origine non professionnelle, le licenciement du salarié ne pourra avoir lieu avant l'expiration d'un délai de 4 mois dès lors qu'il justifie de 6 mois de présence effective dans l'entreprise au 1<sup>er</sup> jour de l'arrêt de travail.

Le délai de protection est majoré de 2 mois après 4 ans de présence, 3 mois après 8 ans de présence, 4 mois après 12 ans de présence, 5 mois après 15 ans de présence. La majoration est accordée à la date anniversaire d'entrée dans l'entreprise de telle sorte que si un salarié est en arrêt de travail à cette date, elle s'applique à l'arrêt en cours.

7-3.1.3. A l'expiration des délais ci-dessus spécifiés, si le remplacement définitif s'impose, le licenciement pourra être notifié à l'intéressé par lettre recommandée avec A.R., en respectant la procédure légale de licenciement, et il bénéficiera de l'indemnité de congédiement et des indemnités de congés payés s'il remplit les conditions requises.

*Convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire*

7-3.1.4. Le salarié dont le contrat se trouvera rompu dans les conditions précitées bénéficiera pendant 6 mois à compter de la fin de son indisponibilité, d'une priorité de réembauchage si son emploi ou un emploi similaire devient disponible. Il devra en exprimer la demande dès la fin de son indisponibilité.

Le salarié réembauché sera replacé dans les conditions d'ancienneté qu'il avait acquise au moment du licenciement.

7-3.1.5. Si le salarié tombe malade ou est victime

d'un accident de trajet au cours de l'exécution de la période de préavis, le préavis continue à courir et le contrat prend fin à l'expiration du délai prévu.

7-3.1.6. Au cours de l'absence pour maladie ou accident de trajet, le licenciement peut également intervenir, à l'intérieur du délai de protection précité, pour une cause étrangère à la maladie ou à l'accident de trajet (en cas de licenciement collectif ou dans les cas prévus à l'article 3-14.2).

7-3.2. Maternité

Pour les absences en cas de maternité, il convient de se référer à l'article 7-6.

7-3.3. Accident du travail et maladie professionnelle

La protection de l'emploi des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est assurée conformément aux dispositions des articles L. 122-32.1 à L. 122-32-11 du Code du travail.

#### Article 7-4 - COMPLÉMENT DE SALAIRE EN CAS DE MALADIE OU ACCIDENT DU TRAVAIL

7-4.1. En cas de maladie ou d'accident du travail dûment constaté par certificat médical ou, à défaut, sur présentation de la feuille de maladie signée par le médecin, pouvant donner lieu à contre-visite, l'employeur complètera, dans les conditions fixées pour chaque catégorie professionnelle par les annexes prévues par l'article 3-6 de la présente convention, la valeur des prestations en espèces correspondant aux indemnités journalières auxquelles les intéressés ont droit, et versées à eux par

- 7-4.1.1. la Sécurité sociale ;
- 7-4.1.2. tout régime de prévoyance auquel participe l'employeur ;
- 7-4.1.3. les responsables d'un accident ou leurs assurances, à l'exclusion de celles provenant d'une assurance individuelle contractée par l'intéressé et constituée par ses seuls versements.

Les prestations énumérées ci-dessus devront faire l'objet d'une déclaration à l'employeur par le salarié intéressé.

7-4.2. Pour le calcul des indemnités dues au titre d'un mois déterminé, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les douze mois antérieurs de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été

indemnisées au cours de ces douze mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donne droit, en vertu des dispositions prévues par chaque annexe de la convention. L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence.

#### Article 7-5 - ABSENCES AUTORISÉES POUR CIRCONSTANCES DE FAMILLE

7-5.1. Tout salarié aura droit, sur justification, aux absences exceptionnelles pour circonstances de famille prévues ci-dessous

7-5.1.1, après un an d'ancienneté dans l'entreprise

- a) mariage civil ou religieux du salarié 1 semaine;
- b) mariage civil ou religieux des descendants 2 jours ouvrés ; c) mariage d'un frère ou d'une sœur : 1 jour ouvré ;
- d) baptême, communion solennelle d'un enfant pour la pratique de la religion catholique ou les équivalents lorsqu'ils existent pour les autres religions : 1 jour ouvré. 7-5.1.2. sans condition d'ancienneté

a) décès du conjoint ou d'un enfant à charge : 3 jours ouvrés ;

b) décès du père, de la mère, d'un enfant non à charge, d'un beau-fils ou d'une belle fille : 2 jours ouvrés ;

c) décès d'un grand-parent du salarié ou de son conjoint, d'un frère ou d'une sœur, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur, d'un beau-parent, d'un petit enfant : 1 jour ouvré ;

d) mariage du salarié : 4 jours ouvrés ;

e) naissance d'un enfant ou arrivée au foyer d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours ouvrés, quel que soit le nombre d'enfants survenant en même temps au foyer ; ces jours d'absence ne peuvent se cumuler avec les congés accordés pour ce même enfant, en vertu des articles L 122-26 et L 122-26-1 du Code du travail ;

f) mariage d'un enfant : 1 jour ouvré.

Ces dispositions sont applicables aux personnes produisant un certificat de concubinage ou un livret de famille.

7-5.2 Ces absences ne donneront lieu à aucune retenue de salaire ; elles seront assimilées à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel. Elles devront être prises au moment des événements en cause.

*Convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire*

7-5.3. On entend par jour ouvré un jour qui aurait été normalement travaillé en tout ou partie par le salarié concerné.

## Article 7-6 - PROTECTION DE LA MATERNITÉ ET ÉDUCATION DES ENFANTS

### 7-6.1 Interdiction d'emploi

II est interdit d'employer les femmes pendant une période de 8 semaines au total, avant et après l'accouchement, dont au moins 6 semaines après l'accouchement.

### 7-6.2 Rupture du contrat de travail

La femme en état de grossesse peut, sur production d'un certificat médical, rompre son contrat de travail sans délai congé, et sans avoir, de ce fait, à payer une indemnité de rupture.

### 7-6.3 Suspension du contrat de travail

7-6.3.1. L'intéressée a droit, sur justification comme ci-dessus, d'interrompre son contrat de travail pendant la durée du congé maternité telle que fixée par l'article L. 122-26 du Code du travail.

Si un état pathologique, attesté par certificat médical comme résultant de la grossesse ou des couches, le rend nécessaire, la période de suspension du contrat est augmentée de la durée de cet état pathologique dans la limite de 2 semaines avant la date présumée de l'accouchement, et de 4 semaines après la date de celle-ci.

Tout certificat médical devra être adressé à l'employeur dans les 48 H du début de l'absence ou de l'expiration du congé de maternité.

7-6.3.2. Si à la fin de la période de repos prévue au point 7-6.3.1 ci-dessus, l'intéressée n'est pas entièrement rétablie, elle sera bénéficiaire des dispositions de l'article 7-3.

7-6.3.3. Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de suspension du contrat pourra être prolongée jusqu'au terme prévu, tel que fixé par l'article L. 221-26 du Code du travail.

De même, lorsque l'enfant est resté hospitalisé jusqu'à l'expiration de la 6ème semaine suivant l'accouchement, la salariée peut reporter à la date de la fin de l'hospitalisation tout ou partie du congé auquel elle peut encore prétendre.

La femme devra avertir l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend remettre en vigueur son contrat de travail.

7-6.3.4. La femme, à qui le service départemental d'aide sociale à l'enfance ou une ouvre d'adoption autorisée confie un enfant en vue de son adoption, a le droit de suspendre le contrat de travail pendant la durée du congé d'adoption telle que fixée par l'article L. 122-26 du Code du travail.

### 7-6.4. Protection

7-6.4.1. II est interdit de résilier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté, et pendant l'intégralité des périodes de suspension de travail auxquelles elle a droit en application de l'article L. 122-26 du Code du travail, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les 4 semaines qui suivent l'expiration de ces périodes, sauf en cas de faute grave non liée à l'état de grossesse de l'intéressée ou de l'impossibilité où se trouve l'employeur de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement.

Les mêmes règles s'appliquent pendant le congé d'adoption.

La résiliation du contrat de travail par l'employeur ne peut prendre effet ou être signifiée pendant le délai de suspension du contrat de travail.

7-6.4.2. Sauf s'il est prononcé pour un des motifs justifiant par application du point 1 ci-dessus, la résiliation du contrat de travail, le licenciement d'une salariée est annulé, si dans un délai de 15 jours à compter de sa notification, l'intéressée envoie à son employeur par lettre recommandée avec A.R., soit un certificat médical justifiant qu'elle est en état de grossesse, soit une attestation délivrée par le service départemental d'aide sociale à l'enfance ou l'ouvre d'adoption autorisée justifiant l'arrivée à son foyer dans un délai de 8 jours, d'un enfant placé en vue de son adoption.

7-6.4.3. Les dispositions ci-dessus ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée.

7-6.4.4. A l'expiration du 4ème mois de grossesse, toute salariée sera autorisée à rentrer 1/4 d'heure après le reste du personnel ou à sortir 1/4 d'heure avant le reste du personnel, sans perte de salaire.

Cette disposition ne s'applique pas aux salariées bénéficiaires d'un horaire individualisé. Ces dernières seront autorisées, à l'expiration du 4ème mois de grossesse, à réduire leur durée journalière de travail de 1/4 heure, sans réduction de salaire.

### 7-6.5. Prolongation d'absence en vue d'élever un enfant

Pour élever son enfant, le salarié peut, sous réserve d'en informer son employeur par lettre recommandée avec A.R au moins 15 jours à l'avance, résilier son contrat de travail à l'issue du congé de maternité ou d'adoption ou, le cas échéant, 2 mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant sans être tenu de respecter le délai de préavis, ni de payer, de ce fait, une indemnité de rupture.

En pareil cas, il peut, à tout moment de l'année suivant ce terme et sous condition d'avertir son employeur au moins 5 semaines à l'avance par lettre recommandée avec A.R., demander à bénéficier d'une réintégration.

Si l'employeur ne peut le reprendre dans son emploi ou dans un poste de même qualification, les dispositions de l'article 3-14 lui sont applicables.

## Convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire

Toutefois, ce droit à réintégration cesse si l'intéressé a été compris dans un licenciement collectif.

Dans ce cas, il bénéficie d'une priorité de reclassement.

### 7-6.6. Complément de salaires

7-6.6.1. Dans la période de repos due aux couches, l'employeur verse à la femme enceinte qui a au moins un an de présence dans l'entreprise à la date de la déclaration de la grossesse, la différence entre ce qu'aurait été ses appointements nets mensuels, si elle avait travaillé - calculés sur la base de son horaire habituel de travail ou de l'horaire en vigueur dans son service pendant la période d'indemnisation si ledit horaire a été modifié - et la valeur des indemnités journalières versées à l'intéressée par la Sécurité sociale, et éventuellement les indemnités prévues à l'article 7-4, ainsi que par tout régime de prévoyance auquel participe l'employeur, afin de lui assurer le maintien de ses appointements nets dans les conditions suivantes

- pendant 6 semaines, après un an de présence
- pendant 10 semaines, après 2 ans de présence ;
- pendant 16 semaines, après 3 ans de présence.

Ces durées sont prolongées de 2 semaines en cas de naissances multiples.

Durant le congé d'adoption, la femme qui a un an d'ancienneté à la date d'arrivée à son foyer d'un enfant confié en vue de son adoption, bénéficiera du maintien de son salaire net mensuel dans les conditions suivantes :

- pendant 6 semaines, après un an de présence ;
- pendant 8 semaines, après 2 ans de présence
- pendant 10 semaines après 3 ans de présence.

7-6.6.2. En cas de demande de changement d'emploi, justifiée selon certificat médical par les suites graves et immédiates de la grossesse ou de l'accouchement, l'entreprise s'efforcera, dans toute la mesure du possible, de placer l'intéressée dans un autre emploi en rapport avec ses aptitudes du moment.

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

7-6.6.3. Le temps passé par la femme enceinte aux consultations prénatales obligatoires auxquelles elle ne peut se soumettre en dehors des heures de travail, est payé au taux du salaire effectif.

### 7-6.7. Congé parental d'éducation

Le congé parental d'éducation à temps plein ou temps partiel est accordé conformément aux dispositions légales.

A l'issue de son congé ou dans le mois suivant sa demande motivée d'une reprise de travail, le salarié

retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Le congé parental à plein temps est pris en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Le salarié conserve, en outre, le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

### 7-6.8. Congé de présence parentale

Le congé de présence parentale est accordé dans les conditions prévues par la loi, afin de permettre à un père ou une mère d'assurer une présence soutenue ou des soins permanents à un enfant de moins 20 ans victime d'une maladie, d'un handicap ou d'un accident grave.

A l'issue de son congé, le salarié doit retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

### 7-6.9. Absences autorisées pour soigner un enfant

II sera accordé au père ou à la mère une autorisation d'absence de courte durée, pour soigner un enfant hospitalisé ou gravement malade, sur présentation d'un certificat médical ou, à défaut, sur présentation d'une feuille de maladie signée par le médecin, attestant de la présence nécessaire d'un parent au chevet de l'enfant.

Lorsque les deux parents sont salariés dans la même entreprise, ces autorisations d'absence ne se cumulent pas.

Par ailleurs, aucune autorisation n'est à demander lorsque l'un des parents, présent au foyer, peut assurer la garde de l'enfant.

Sont seuls considérés comme ayant été hospitalisés, les enfants pour lesquels une prise en charge Sécurité sociale a été délivrée au titre de l'hospitalisation, que celle-ci ait été effectuée en milieu hospitalier ou à domicile.

#### 7-6.9.1. Enfant âgé de moins de 12 ans

II sera accordé une autorisation d'absence payée de 5 jours ouvrés ou d'une durée équivalente fractionnée, exprimée en nombre d'heures calculées au prorata de l'horaire hebdomadaire pratiqué par le salarié, quel que soit le nombre d'enfants vivant au foyer, par année civile, pour veiller un jeune enfant à charge, âgé de moins de 12 ans, hospitalisé ou le soigner pendant sa convalescence après hospitalisation.

#### 7-6.9.2. Enfant âgé de moins de 16 ans

II sera accordé une autorisation d'absence non rémunérée dans la limite de 5 jours ouvrés - ou d'une durée équivalente fractionnée, exprimée en nombre d'heures calculées au prorata de l'horaire hebdomadaire pratiqué par le salarié - quel que soit le nombre d'enfants âgés de moins de 16 ans révolus à charge de la famille, pour soigner un enfant

malade ou pendant sa convalescence après hospitalisation.

Le salarié aura la faculté de récupérer ces jours d'absence - sauf impossibilité liée à l'organisation du travail - dans des conditions à définir par chaque entreprise.

7-6.9.3. Pour l'application des points 7-6.9.1 et 76.9.2 ci-dessus, l'attention des salariés doit être attirée sur le fait que les absences autorisées ont aussi pour but de leur permettre de visiter leur enfant hospitalisé (lorsque les visites autorisées se situent pendant l'horaire de travail), et de rechercher une solution à la garde de leur enfant malade ; de ce fait, elles devront, de préférence, être sollicitées d'une manière fractionnée.

## Article 7-7 - ABSENCES DIVERSES

7-7.1. Les absences dues à un cas fortuit et grave, dûment constaté et porté par écrit et dans un délai de quarante-huit heures, sauf cas de force majeure, à la connaissance de l'employeur, tel qu'incendie au domicile, accident ou maladie grave du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant, n'entraînent pas une rupture de contrat de travail.

Afin de limiter les conséquences de ces absences inopinées sur l'organisation du travail, le salarié doit, en outre, prévenir ou faire prévenir l'employeur de son absence, dans les délais les plus brefs suivant la survenance de l'événement, et ceci par tout moyen approprié.

7-7.2. L'absence nécessaire pour subir les épreuves du permis de conduire ne donnera pas lieu à réduction de salaire, sur présentation de la convocation officielle, dans la limite de deux tentatives, pour chacune des épreuves - théorique (code) et pratique (conduite) - et catégories de permis A et B.

## TITRE VIII - HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

### PRÉAMBULE

Le présent accord est conclu en application de l'accord interprofessionnel du 13 septembre 2000 sur la santé au travail et la prévention des risques professionnels dans le respect des dispositions légales et réglementaires.

Il est souligné que la préservation et l'amélioration de la santé au travail sont une priorité pour les employeurs et les salariés, et que leur action conjointe est nécessaire pour améliorer le fonctionnement du dispositif de prévention des risques professionnels.

Tout en rappelant que la protection de la santé au travail relève de la responsabilité de l'employeur et doit être prise en compte dans l'organisation de l'entreprise, quelle que soit sa taille, et que les salariés sont, de leur côté, acteurs de leur propre sécurité et de celle de leurs collègues de travail, les organisations signataires soulignent qu'en vue de mettre en œuvre cette priorité, elles partagent les trois valeurs suivantes

- **le respect de la personne** : cette première valeur signifie que chacun : chef d'entreprise, membres de l'encadrement, employé et ouvrier, doit s'investir dans la démarche prévention,
- **la transparence** : cette seconde valeur affirme que l'adhésion à la mise en œuvre d'un système de management constitue une condition clé de sa réussite et que les méthodes utilisées doivent être compatibles avec "une éthique du changement respectant la personne" (clarté de l'objectif visé, engagement et exemplarité, prise en compte des situations de travail, communication sur la santé et la sécurité au travail...),
- **le dialogue social** : cette troisième valeur implique d'associer les salariés et leurs instances représentatives à la politique de prévention arrêtée et à sa mise en œuvre.

Les partenaires sociaux participent activement aux travaux des différentes structures de prévention [Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT), Comité Technique National (CTN), Comité Technique Régional (CTR), Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS) ...] et recourent aux compétences des organismes partenaires [Caisse Nationale d'Assurance Maladie (CNAM), Caisse Régionale d'Assurance Maladie (CRAM), Association Nationale des Conditions de Travail (ANACT), Association Régionale des Conditions de Travail (ARACT)...] chaque fois que nécessaire, afin d'améliorer la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

### Article 8-1 - IDENTIFIER ET PRÉVENIR LES RISQUES PROFESSIONNELS DANS LES ENTREPRISES

L'identification et l'évaluation a priori des risques doivent être réalisées de manière pragmatique, afin de garantir la prévention effective des risques et le suivi de la santé au travail de tous les salariés. Compte tenu de la diversité des activités relevant de la présente convention - commerce de

détail et de gros - de la taille des entreprises ou des établissements - de la très grande à la petite unité - les réponses préventives aux risques professionnels ne peuvent être standardisées. Les partenaires sociaux participeront activement aux observatoires régionaux de santé au travail et s'attacheront à aider les plus petites entreprises dans leur approche préventive ; ces dernières, en travaillant en partenariat avec les organismes locaux de prévention, seront mieux à même d'assurer leur responsabilité dans le domaine de la santé au travail.

#### 8-1.1 Évaluation des risques

Elle a pour objet d'appréhender l'ensemble des risques identifiables dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement, pour la santé et la sécurité dans tous les aspects liés au travail.

Les représentants des salariés sont obligatoirement et préalablement consultés par l'employeur sur la démarche d'évaluation a priori des risques et sur les décisions qui en découlent.

Conformément à l'article L.230-2 du Code du travail, l'évaluation porte sur les équipements de travail, l'aménagement des lieux de travail et la définition des postes de travail.

Les résultats de l'évaluation doivent être transcrits dans un document unique avec mise à jour annuelle, ainsi que lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail ou lorsqu'une information supplémentaire concernant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie.

L'évaluation des risques conduit à l'adoption d'un plan annuel de prévention en vue de maîtriser les risques et de mettre en œuvre les actions de prévention adaptées.

#### 8-1.2 Actions de prévention et de suivi

Chaque entreprise définit annuellement un plan d'action à partir du document unique d'évaluation des risques identifiés.

Ce plan fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir, afin de satisfaire notamment aux prescriptions des articles L.230-2, L.232-1, L.233-1, L.231-3-1 et L.231-3-2 du Code du travail ; il précise, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût.

#### 8-1.3 Accueil, formation des salariés

Tout nouveau salarié doit recevoir une information et une formation pratiques adaptées à la prévention des risques professionnels.

Les entreprises veilleront à respecter les obligations particulières de formation à la sécurité prévue pour les salariés d'entreprises extérieures (intérimaires,

## Convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire

animateurs de vente) ou sous contrat à durée déterminée devant occuper des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité.

La participation de chacun à la prévention des risques professionnels et des incendies est un devoir, non seulement pour assurer sa propre sécurité, mais aussi celle du public qui fréquente les établissements.

De ce fait, les employeurs doivent veiller à la stricte application des dispositions relatives à la sécurité sur les lieux de travail, en informant et en formant le personnel (affichage des consignes de sécurité, de la consigne en cas d'incendie et du plan d'évacuation établi, organisation des exercices d'évacuation en rapport avec ce plan...).

De leur côté, les salariés doivent respecter les consignes prises, participer aux exercices d'évacuation du personnel et de la clientèle en cas d'incendie, et utiliser correctement les moyens de sécurité mis à leur disposition.

cas où la nature du travail sera compatible avec la station assise continue ou intermittente.

8-1.6.4 II sera mis à la disposition du personnel; pour qu'il puisse y prendre ses repas, un local clair, aéré et chauffé, muni d'appareils permettant de réfrigérer les aliments et de les réchauffer, et de produire l'eau chaude nécessaire au nettoyage de la vaisselle.

Toutefois, le local n'est obligatoire que dans les établissements où le nombre des salariés désirant prendre habituellement son repas sur les lieux du travail est au moins égal à vingt-cinq.

Dans les autres établissements en fonction de leurs horaires d'ouverture, il est préconisé la mise à disposition des salariés des appareils nécessaires à la réfrigération des aliments et, le cas échéant, à leur réchauffement.

### 8-1.4 Choix des nouveaux matériels

Les nouveaux matériels doivent être certifiés conformes aux normes européennes et choisis en considération du niveau de sécurité qu'ils présentent et de leur conception ergonomique.

### 8-1.5 Équipements de protection individuelle

Les employeurs doivent mettre à la disposition des salariés exposés à certains risques (bruit, manutention, travail de la viande, au froid négatif...) des protections individuelles qui seront choisis en fonction de leur efficacité et de leur praticité. Le personnel est tenu d'utiliser ces équipements.

### 8-1.6 Hygiène générale - Restauration

8-1.6.1 Les chefs d'établissements mettront à la disposition de leur personnel les moyens d'assurer la propreté individuelle, prévus par les textes légaux et réglementaires, c'est-à-dire :

- postes d'eau potable,
- W. C., - lavabos avec eau courante,
- vestiaires,
- armoires individuelles fermant à clef.

Dans les établissements occupant un personnel mixte, des installations nettement séparées seront prévues pour le personnel masculin et le personnel féminin.

8-1.6.2 Dans toute la mesure du possible, il est également recommandé de mettre à la disposition du personnel des installations de douches. Si les mêmes douches sont utilisées par les hommes et les femmes, des dispositions seront prises pour qu'elles soient utilisées à des heures différentes pour chaque catégorie.

8-1.6.3 Des sièges seront mis à la disposition des travailleurs à leur poste de travail dans tous les

### 8-1.7 Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)

La mission du CHSCT est fixée par l'article L.236-2 du Code du travail.

Schématiquement, cette mission du CHSCT ou des délégués du personnel, en cas d'absence de CHSCT, est de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés, à l'amélioration des conditions de travail, et de veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises dans ces domaines.

8-1.7.1 L'institution de Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail est obligatoire dans tous les établissements occupant habituellement au moins 50 salariés.

Afin de permettre aux organisations syndicales de participer plus étroitement aux actions de prévention, chacune d'entre elles aura la faculté, dans les établissements occupant plus de 300 salariés, de désigner parmi le personnel de l'établissement concerné, un représentant qui, s'ajoutant aux personnes désignées à l'article 8.236-6 du Code du travail, assistera avec voix consultative aux réunions du CHSCT.

II en sera de même - lorsque, en application de l'article L.236-6 du Code du travail, plusieurs CHSCT auront été institués au sein d'un même établissement - pour chaque partie d'établissement correspondant à un CHSCT et occupant plus de 300 salariés.

En outre, il est rappelé que le comité d'entreprise coopère avec la direction à l'amélioration des conditions d'emploi et de travail, ainsi que des conditions de vie du personnel au sein de l'entreprise ; il est obligatoirement saisi, pour avis, des règlements qui s'y rapportent.

8-1.7.2 Tous les représentants du personnel au CHSCT bénéficient d'une formation, quel que soit l'effectif de l'établissement, dès leur première

## Convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire

désignation. Cette formation est renouvelée lorsque ces derniers ont exercé leur mandat pendant 4 ans, consécutifs ou non.

- La formation des représentants du personnel aux CHSCT dans les établissements de plus de 300 salariés est prévue par la réglementation en vigueur.

- Dans les établissements de moins de 300 salariés, les représentants du personnel aux CHSCT bénéficient d'un stage de formation nécessaire à l'exercice de leur mission.

La formation doit répondre aux objectifs fixés à l'article 8.236-15 du Code du travail ; elle peut être assurée, soit par un organisme habilité, en application des articles L.434-10 et L.451-1 du Code du travail, soit par l'entreprise ; dans ce dernier cas, son programme et les moyens pédagogiques utilisés doivent avoir été soumis, pour avis, au comité d'entreprise ou d'établissement.

Si l'entreprise ne dispose pas de comité, la formation sera effectuée par un organisme habilité.

Le stage est d'une durée maximum de 5 jours ouvrables ; il est effectué en deux fois moins que l'employeur et le bénéficiaire ne décident, d'un commun accord, qu'il soit effectué en une seule fois.

Lorsque la formation a lieu dans un organisme habilité, les absences sont imputées, par priorité, sur les contingents prévus au titre du congé de formation économique, sociale et syndicale.

- Le temps consacré à la formation des représentants du personnel au CHSCT est pris sur le temps de travail et rémunéré, comme tel, par l'employeur. Les dépenses correspondant à la rémunération des intéressés dans les établissements de moins de 300 salariés sont déductibles, dans la limite de 0,08 % des salaires payés pendant l'année en cours, du montant de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue prévu à l'article L.950-1 du Code du travail.

Le représentant du personnel au CHSCT, qui veut se prévaloir de son droit à un congé de formation, doit en formuler la demande dans les conditions prévues à l'article 8.236-17 du Code du travail.

8-1.7.3 Dans les établissements dont l'effectif est compris entre II et 50 salariés, les délégués du personnel ont comme prérogative de s'occuper des activités de prévention des risques professionnels. À défaut, l'employeur désignera un salarié dûment formé pour s'occuper de ces activités.

### Article 8-2 - RÔLE DE LA BRANCHE

#### 8-2.1 - Commission paritaire nationale de santé et de sécurité au travail

Les organisations signataires décident de se réunir au moins deux fois par an en formation de "Commis

sion paritaire nationale de santé et de sécurité au travail" pour traiter exclusivement des questions relevant des attributions ci-dessous définies. Pour la mise en œuvre de ces attributions, la Commission peut constituer des groupes de travail.

#### 8-2.1.1 - Attributions

La commission paritaire nationale de santé et de sécurité au travail a les missions suivantes

- Préconiser des actions concrètes au niveau de la branche sur la base en particulier, de l'examen des statistiques d'accidents du travail et maladies professionnelles, fournies par la Caisse Nationale d'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés (CNAM-TS), de celui des risques auxquels sont exposés les salariés et des études sur les risques nouveaux ou émergents.

À partir de la base des travaux, elle pourra

- faire réaliser des études relatives à l'hygiène et à la sécurité des salariés,
- établir un modèle indicatif de tableau de bord de suivi des accidents du travail et des maladies professionnelles.
- 
- Conduire une politique active de communication vis-à-vis des employeurs et des salariés :
- concevoir tout document d'information, relatif à la sécurité et à la santé au travail,
- 
- mener une réflexion sur l'organisation, les procédures, la formation générale et spécifique à certaines fonctions des nouveaux embauchés. Concevoir un module de formation minimale,
- procéder à la diffusion de bonnes pratiques mises en œuvre pour la réalisation du programme triennal de prévention,
- aider les plus petites entreprises à mener une politique active de prévention.
- Préparer la convention nationale d'objectifs, susceptible d'être conclue par la branche avec la CNAM.

- Suivre l'application du présent accord.

- Suivre et mettre en œuvre le programme triennal de prévention tel que défini à l'article 8-2.2 cidessous ; établir un bilan annuel de réalisation.

Définir les programmes triennaux ultérieurs.

La Commission paritaire nationale de santé et de sécurité au travail travaille en liaison avec la CPNE, à qui elle peut déléguer la réalisation de travaux qu'elle a décidé de mener ( 1 ).

#### Article 8-2.1.2 - Frais de transport et salaires

Les remboursements des frais de transport et la prise en charge des salaires des représentants

des organisations syndicales de salariés aux réunions de la commission paritaire nationale de santé et de sécurité au travail, seront effectués dans les conditions prévues à l'article 2-3.2 ci-dessus.

vue de contribuer à l'amélioration des conditions de travail, et donc de la diminution des risques.

En cas d'apparition de risques nouveaux, une négociation complémentaire pourra intervenir avant l'expiration du délai de trois ans.

## SANTÉ AU TRAVAIL ET PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

### Article 8-2.2 - Programme triennal de prévention

Les organisations signataires conviennent de l'importance de rechercher des actions concrètes et efficaces aux fins de diminuer les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Compte tenu du développement de l'insécurité portant atteinte tant aux personnes qu'aux biens, les actions visant à prévenir les situations d'agression, quelle qu'en soit la nature, seront mises en oeuvre (1).

Les entreprises développeront également les actions de nature à sensibiliser les salariés aux risques de santé (mentale et physique) que génèrent l'alcoolisme, le tabagisme, la toxicomanie...

Elles participeront à l'objectif national de diminution du risque routier lié

- aux trajets domicile-travail,
- aux parcours sur route, nécessités par l'activité de certains salariés.

Le risque sera évalué au niveau de l'entreprise ou de l'établissement et fera partie du plan d'action annuel (application des articles 8-1.1 et 8-1.2 ci-dessus).

Elles relayeront, dans ce domaine, les actions initiées par la CNAM et les pouvoirs publics.

À partir des statistiques accidents du travail et maladies professionnelles établies par la CNAM, les priorités de la branche pour les trois années à venir (2004 à 2006) sont

- 1) la réduction des accidents du travail résultant
  - a. des manutentions manuelles,
  - b. des chutes et glissades de plain-pied,
  - c. de l'utilisation des outils à main (couteaux, cutters en particulier).

- 2) la réduction des maladies professionnelles du tableau 57 : affections péri-articulaires.

Ces actions prioritaires seront inscrites dans le programme de prévention du CTN "D" (Comité Technique National des services, commerces et industries de l'alimentation), qui pourra définir les actions adaptées à l'atteinte des objectifs fixés.

*(1) Un Guide méthodologique "sécurité-sûreté des salariés" réalisé au sein de la CPNE est en cours de diffusion.*

Les partenaires sociaux examineront, avant la fin de l'année 2003, l'opportunité de négocier une convention nationale d'objectifs, permettant aux entreprises de moins de 300 salariés de bénéficier d'aides destinées à améliorer leurs locaux et équipements, en

### Article 8-3 - MEDECINE DU TRAVAIL

La mise en oeuvre d'une véritable pluridisciplinarité permettra aux médecins du travail de s'enrichir des compétences de spécialistes non médicaux présents, notamment dans les CRAM, ANACT, ARACTS, INRS... Elle garantit un renforcement de la prévention primaire, et donc une meilleure maîtrise des risques professionnels, justifiant l'adaptation du système de surveillance médicale.

Dans le cadre de la pluridisciplinarité, le service interentreprises de médecine du travail pourra s'adjoindre les compétences médicales et non médicales nécessaires, en fonction des besoins, des risques, et l'état de santé des salariés.

- Les représentants des salariés seront obligatoirement et préalablement consultés par l'employeur sur la mission ou le contrat passé avec le service de médecine du travail interentreprises pour le compte de l'entreprise.

- Le médecin du travail assurera, pour tous les salariés de l'entreprise (en CDI, CDD, contrat d'apprentissage...). les visites d'embauche, de reprise et de préreprise après un accident, une maladie, ou un congé maternité. Ses missions seront prioritairement recentrées sur une action en milieu de travail, dont l'importance devra être réaffirmée dans le contrat qui lie l'entreprise au service de médecine du travail. Ceci se traduira par la tenue d'une fiche d'entreprise systématique, qui sera actualisée en tant que de besoin.

- Pour tous les salariés dont l'activité (voir tableau ci-après) ou l'état (les travailleurs handicapés, les femmes enceintes, les jeunes de moins de 18 ans ...) justifie une surveillance médicale spéciale, le médecin du travail assurera un suivi régulier.

- Pour les salariés dont l'activité présente des risques spécifiques, les visites périodiques ont une périodicité de 12 mois. Pour les salariés dont l'activité ne présente pas de risques spécifiques, les visites périodiques ont une périodicité de 24 mois. Ces dispositions s'inscrivent dans le développement de l'action en milieu de travail et de l'évolution de la visite médicale vers un entretien médico-professionnel. Les visites pourront être confiées, par le service de médecine du travail, à un médecin en exercice dûment habilité et formé pour assurer le suivi régulier de ces salariés et agissant en liaison avec le médecin du travail, selon les conditions arrêtées au plan interprofessionnel.

- Tout salarié pourra demander à voir le médecin du travail. De même, l'employeur pourra également

## Convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire

signaler ses observations et, le cas échéant, demander un examen médical lorsque cela lui paraît nécessaire ou en cas d'affectation à un poste particulier. Dans cette hypothèse, le médecin du travail prendra les décisions qu'il juge nécessaires et procédera à l'examen médical du salarié.

Le tableau ci-dessous récapitule les principales fonctions exposées à des risques spécifiques identifiés dans la branche, ainsi que la périodicité des visites médicales dont elles relèvent (les salariés dont les fonctions ne sont pas reprises dans ce tableau sont soumis, en principe, à une visite médicale bisannuelle).

Risques spécifiques - Travaux effectués (1)	Exemples de fonctions concernées	Périodicité des visites médicales	
		surveillance médicale spéciale	1 an
1) Travaux en chambres frigorifiques			
1.1 Froid négatif En permanence (salarié affecté)	Préparateur de commandes	x	
1.2 Froid positif entre 0 et 4° En permanence (salarié affecté)	Conducteur d'engin/cariste Préparateur de commandes Employé de conditionnement Technicien de maintenance	x	x x x
2) Travaux sur terminal à écran			
2.1 En permanence [salarié affecté] (saisie, production)	Employé de saisie	x	
2.2 Selon la durée d'utilisation du matériel et le poste de travail (environnement, luminosité)	Télévendeur	Selon l'appréciation	du médecin du travail
3) Travaux exposés au bruit - à 85 dB exposition permanente	Technicien de maintenance Employé de conditionnement	x x	
4) Travaux de nuit	Tout travailleur de nuit Réceptionnaire - Chauffeur Préparateur	x x x	
5) Produits chimiques Salarié exposé de façon habituelle à des émanations, ou manipulant de tels produits	Pompiste Technicien de maintenance	x x	
6) Manutention manuelle après évaluation des risques, selon la méthode d'analyse des manutentions manuelles INRS ed. 776 Normes AFNOR	Certains: - réceptionnaires - employés commerciaux - livreurs	x x x	Autres : x x x
7) Gestes répétitifs Gestes imposés par le poste, cadence, durée (salarié affecté) Spécialisation : désossage	Hôte, hôtesse de caisse Préparateur de commandes Boucher		x x x

(1) ne sont pris en compte que les risques susceptibles d'être encourus par les salariés. Ceux susceptibles d'affecter la santé des consommateurs du fait, en particulier, de la manipulation par les salariés des produits alimentaires, font l'objet, en vue de les prévenir, de réglementations particulières.

NB : ces éléments pourront être revus et redéfinis ultérieurement par la Commission paritaire nationale de santé et de sécurité au travail.

## TITRE IX - COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI

### ACCORD DU 6 FÉVRIER 1995 PORTANT CRÉATION DE LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI

#### Article 9-1 CREATION

Les organisations signataires ont institué par accord du 9 juillet 1971 une Commission Paritaire Nationale de l'Emploi dans le cadre des dispositions du titre ter de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi modifié et des dispositions prévues par l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié relatif à la formation et au perfectionnement professionnel.

Les dispositions qui suivent précisent les conditions de fonctionnement de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi.

#### Article 9-2 COMPOSITION

Cette Commission est composée de la façon suivante

- un collège salariés comprenant deux représentants salariés de chacune des organisations syndicales signataires de la convention collective, lesquels pourront se faire accompagner du représentant de leur organisation syndicale;
- un collège employeurs comprenant un même nombre total de représentants des organisations d'employeurs signataires.

#### Article 9-3 ROLE ET MISSIONS

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi est au plan national l'instance d'information réciproque, d'études et de concertation dans le domaine de la formation professionnelle et de l'emploi.

A ce titre, elle exerce les missions suivantes

##### 9-3.1. dans le domaine de l'emploi

Elle permet l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi dans le ressort professionnel et territorial.

Elle étudie la situation de l'emploi, des qualifications et leur évolution prévisible. A cet effet, un rapport sera établi annuellement sur la situation de l'emploi et son évolution.

Elle réalise ou fait réaliser une recherche sur l'incidence notamment de l'introduction des nouvelles technologies, leurs conséquences sur l'emploi, sur l'évolution des métiers, y compris avec l'aide de fonds publics. Elle procède périodiquement à l'actualisation d'une telle recherche.

Elle reçoit pour information la copie du plan social accompagnant un projet de licenciement pour raison économique, portant sur au moins 10 salariés, dans une même période de 30 jours.

Chaque entreprise concernée communique le plan social au secrétariat visé à l'article 9-4 ci-dessous dans les 15 jours qui suivent la réunion du comité d'entreprise où celui-ci a reçu ces informations.

Le secrétariat de la CPNE établit un rapport annuel statistique qui fait partie du rapport sur la situation de l'emploi dont il est question ci-dessus, portant sur les éléments suivants :

- le nombre d'entreprises ayant procédé à un ou des licenciements pour raisons économiques au cours de l'année écoulée ;
- les motifs économiques des suppressions d'emploi projetées ou décidées
- le nombre de salariés concernés et la nature des emplois supprimés ;
- les mesures - dont une liste figure à l'accord national interprofessionnel sur la sécurité et l'emploi - retenues au niveau de l'entreprise pour réduire autant que possible les conséquences de ces décisions sur l'emploi.

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi peut, en outre, être saisie dans les conditions prévues à l'article 14 de l'accord interprofessionnel sur la sécurité de l'emploi pour examiner les difficultés éventuellement survenues au sein du comité d'entreprise ou d'établissement au sujet d'un projet de licenciement économique.

En vue de contribuer à la recherche d'une solution, la CPNE pourra prendre toutes dispositions pour faciliter une réunion des parties au niveau approprié et solliciter la collaboration des représentants des organismes exerçant une mission dans le domaine de la formation et du placement.

II est rappelé que ces difficultés peuvent également être examinées au niveau utile le plus proche, c'est-à-dire par les commissions paritaires de l'emploi interprofessionnelles locales.

En tant qu'instance de prévention et d'alerte, la Commission peut formuler des recommandations, propositions ou mises en

##### 9-3.2. dans le domaine de la formation

Elle assure le suivi et l'application de l'accord sur la formation professionnelle conclu au niveau de la branche et exerce les attributions qui lui sont conférées par ledit accord.

Elle favorise tout ce qui peut rapprocher le monde de l'éducation de celui des entreprises. A cette fin, elle pourra définir des formations à divers niveaux,

**Convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire**

adaptées aux besoins de la profession et formuler toutes suggestions utiles aux institutions publiques et privées compétentes (commissions nationales professionnelles consultatives de l'Education Nationale; AFPA... ).

sition, leur rôle et leurs conditions de fonctionnement seront les mêmes que ceux fixés aux articles 9-2, 9-3 et 94 du présent accord pour la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi.

Elle promeut par tous les moyens appropriés (document d'information sur les textes régissant la formation, modèle d'attestation de stage, livret du stagiaire, guides du maître d'apprentissage...), la formation dans les entreprises de la profession.

Elle formule toutes observations et propositions utiles, notamment à travers l'élaboration de cahiers des charges sur les critères de qualité et d'efficacité des actions de formation susceptibles d'être proposées aux jeunes dans le cadre d'un contrat de qualification.

Elle examine les moyens nécessaires à un bon exercice de la mission des tuteurs.

Un bilan sur les contrats d'insertion en alternance est effectué annuellement.

En outre, la CPNE est consultée dans les conditions prévues par l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié :

- sur la mise en oeuvre de contrats d'objectifs relatifs aux premières formations technologiques et professionnelles, notwithstanding la conclusion de l'accord paritaire de branche ;
- sur la conclusion d'engagement de développement de la formation entre l'État et la branche, ainsi que sur son renouvellement éventuel. Des informations lui sont, en outre, régulièrement communiquées sur l'exécution d'un tel engagement.

#### **Article 9-4 REUNIONS**

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi se réunit au moins 3 fois par an en séance plénière. Dans l'intervalle, elle pourra mettre en place des groupes de travail chargés de préparer ses délibérations.

Les charges de secrétariat sont assurées par la délégation des employeurs.

Les représentants des organisations syndicales de salariés faisant partie du personnel des entreprises sont indemnisés dans les conditions prévues à l'article 1-5 du titre I.

#### **Article 9-5 DÉCENTRALISATION**

Des Commissions Paritaires de l'Emploi pourront être constituées à la demande des organisations syndicales de salariés et d'employeurs dans les régions où la densité de la profession le rendrait possible et souhaitable.

Ces Commissions Régionales pourront se constituer, soit dans le cadre professionnel des conventions collectives visé à l'article 9-1 du présent accord, soit dans le cadre interprofessionnel. En cas de constitution de ces Commissions Régionales dans le cadre professionnel, leur compo

## TITRE X - PROBLÈMES GÉNÉRAUX DE L'EMPLOI

### PRÉAMBULE

Les parties signataires du présent accord tiennent à marquer l'importance fondamentale qu'elles attachent à une politique dynamique et de sécurité de l'emploi qu'impose une économie en mouvement.

La situation de l'emploi au plan quantitatif et qualitatif risque d'être influencée par l'interpénétration des évolutions entre branches d'activité, le rythme d'introduction des nouvelles technologies, la concurrence interne et externe accrue auxquels s'ajoutent les problèmes conjoncturels.

Les entreprises qui ne peuvent éviter des licenciements pour motif économique doivent rechercher toutes solutions permettant un reclassement interne ou externe qui sera d'autant plus facilité qu'il aura été précédé d'actions de formation appropriées. Ceci implique la mise en place d'une gestion prévisionnelle des effectifs.

Les entreprises qui procèdent à des opérations de fusion, concentration, restructuration, doivent intégrer dans leurs études préliminaires, les incidences prévisibles sur l'emploi et rechercher, dès ce stade, les solutions permettant de parer aux éventuels licenciements. A cet égard, des efforts de formation facilitant les mutations nécessaires seront réalisés.

Les dispositions, qui suivent, fixent les lignes à respecter par les entreprises ne pouvant éviter une réduction de leurs effectifs

### Article 10-1 - INFORMATION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

#### 10-1.1. Ordre du jour

Lorsque le comité d'entreprise ou d'établissement est consulté sur un projet de licenciement collectif, l'ordre du jour doit le mentionner expressément.

#### 10-1.2. Information des représentants du personnel

En vue d'assurer l'information du comité d'entreprise ou d'établissement et de lui permettre de jouer effectivement son rôle, la direction doit lui adresser, avec la convocation à la réunion, les documents visés au deuxième alinéa de l'article L. 321-4 du Code du travail, c'est-à-dire

- la ou les raisons économiques, financières ou techniques du projet de licenciement ;
- le nombre de travailleurs dont le licenciement est envisagé ;
- les catégories professionnelles concernées ;
- le nombre de travailleurs, permanents ou non, employés dans l'établissement ;
- le calendrier prévisionnel des licenciements.

#### 10-1.3. Fusion, concentration, restructuration

Dès que la direction est en mesure de prévoir les conséquences dans le domaine de l'emploi des décisions de fusion, de concentration ou de restructuration, elle doit en informer le comité d'entreprise ou d'établissement, le consulter et étudier avec lui les conditions de mise en oeuvre de ses prévisions, notamment en ce qui concerne le recours éventuel au Fonds National de l'Emploi.

Lorsque l'entreprise consulte le comité d'entreprise ou d'établissement sur un projet de licenciement collectif résultant d'une décision de fusion, de concentration ou de restructuration, elle doit l'informer des facteurs économiques ou techniques qui sont à l'origine de cette situation et indiquer les dispositions qu'elle a pu prendre ou envisager de prendre pour limiter les mesures de licenciements.

#### 10-1.4. Délai préfix

10-1.4.1. Lorsque le projet de licenciement pour raisons économiques porte sur moins de dix salariés dans une même période de trente jours, le licenciement de chacun des salariés ayant au moins un an d'ancienneté doit, quel que soit l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement, être précédé d'une procédure comportant :

- une convocation de l'intéressé à un entretien préalable, cette convocation étant, soit adressée par lettre recommandée, soit remise en main propre contre décharge ;
- un entretien dans les conditions prévues par l'article L. 122-14 du Code du travail ;
- un délai de sept jours entre la date pour laquelle le salarié aura été convoqué à cet entretien et la notification du licenciement ; ce délai est de 15 jours en cas de licenciement individuel d'un membre du personnel d'encadrement ;
- l'indication du ou des motifs économiques du licenciement dans la lettre prévue à l'article L. 122-14-1 du Code du travail.

Toutefois, lorsque les conditions économiques auront conduit une entreprise ou un établissement assujetti à la législation sur les comités d'entreprise à répéter des licenciements pour raisons économiques conformément à la procédure ci-dessus, si le total des licenciements atteint le chiffre de 30 personnes sur six mois consécutifs, tout nouveau licenciement envisagé pour raisons économiques dans les six mois suivants, devra être effectué selon les dispositions de l'article 10-2.1. ci-dessous.

10-1.4.2 Lorsque le projet de licenciement porte sur au moins dix salariés dans une même période de trente jours, un délai préfix maximal doit s'écouler, à l'exception des cas de force majeure ou de circons

tances économiques exceptionnelles comportant un caractère d'urgence, entre la notification à l'autorité administrative compétente (prévue aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 321-7 du Code du travail) et la notification des licenciements aux salariés concernés.

Ce délai est de :

- 30 jours lorsque le nombre de licenciements envisagés dans l'entreprise ou l'établissement est au moins égal à 10 et inférieur à 100 ;
- 45 jours lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à 100 et inférieur à 250 ;
- 60 jours lorsque le nombre de licenciements envisagés est égal ou supérieur à 250.

II est destiné notamment à permettre la tenue d'une deuxième réunion du comité d'entreprise ou d'établissement.

Suivant les délais ci-dessus, cette seconde réunion ne peut être fixée respectivement plus de 7 jours, 14 jours ou 21 jours après la date fixée pour la réunion prévue à l'article 10.11 de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi modifié en dernier lieu par l'accord du 22 février 1988.

Afin de permettre aux membres élus du comité et aux représentants syndicaux de disposer d'un temps suffisant de réflexion, la deuxième réunion du comité d'entreprise ou, dans les entreprises comportant plusieurs établissements distincts, la deuxième réunion du ou des comités d'établissement concernés, ne peut se tenir, sauf en cas de force majeure, de redressement ou de liquidation judiciaires, moins de quatre jours après la date de la première réunion. Ce délai est porté à 6 jours dans le cas où le licenciement concerne 100 salariés ou plus. Toutefois, les convocations à la première et à la deuxième réunion du comité peuvent être adressées simultanément.

Lorsqu'un accord collectif portant sur les conditions de licenciement, notamment sur les mesures prévues à l'article L. 321-4 du Code du travail, a été conclu à l'occasion du projet de licenciement ou lorsque l'entreprise applique les dispositions préexistantes d'une convention ou d'un accord collectif ayant ce même objet, l'autorité administrative a la faculté de réduire les délais de 30, 45 ou 60 jours ou tout autre délai prévu par conventions ou accords collectifs de travail sans que ce délai puisse être inférieur au délai prévu à l'article L. 321-7 du Code du travail.

#### 10-1.5. Information et consultation du comité central d'entreprise

Lorsqu'un même projet de licenciement d'ordre économique est envisagé dans plusieurs établissements, simultanément ou dans une même période de trente jours, le comité central d'entreprise est informé et consulté selon les dispositions des articles L. 432-1 et L. 435-3 du Code du travail ; les comités d'établissement, chacun en ce qui le concerne, sont parallèlement informés et consultés

au cours des deux réunions prévues par les dispositions légales, ainsi que par celles du présent accord.

#### 10-1.6. Information et consultation des délégués du personnel

Pour l'application du présent titre, lorsqu'une entreprise ou un établissement n'a pas de comité d'entreprise ou d'établissement, les délégués du personnel seront informés et consultés au lieu et place dudit comité.

### Article 10-2 - DISPOSITIONS SOCIALES

#### 10-2.1. Actions à entreprendre par l'entreprise

Lorsqu'une entreprise sera conduite à réduire ou à cesser son activité, elle recherchera en liaison étroite avec le comité d'entreprise ou d'établissement, et les organismes habilités, toutes les solutions permettant d'assurer le reclassement du personnel. Elle favorisera les adaptations *nécessaires, notamment* dans le domaine des *ressources, de la formation et du reclassement des travailleurs.*

Si toutefois *elle est* amenée à envisager un licenciement collectif d'ordre économique, elle doit

- s'efforcer de réduire autant qu'il est possible le nombre des licenciements ;
- utiliser les possibilités offertes à cet égard par une politique de mutations internes, *éventuellement* par l'affichage des emplois à pourvoir, en priorité, à l'intérieur de l'établissement concerné et en cas d'impossibilité dans un autre établissement de l'entreprise, ou dans des entreprises qui lui sont reliées ;
- rechercher les possibilités de reclassement à l'extérieur de l'entreprise en particulier dans le cadre de la branche professionnelle, en faisant appel à la commission interprofessionnelle de l'emploi
- mettre à l'étude les suggestions présentées par le comité d'entreprise ou d'établissement en vue de réduire le nombre de licenciements et leur apporter une réponse motivée ;
- informer la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi ;

sans préjudice, dans les entreprises ou établissements assujettis à la législation sur les comités d'entreprise, lorsque le projet de licenciement porte sur au moins dix salariés sur une même période de 30 jours, de l'obligation d'établir un plan social comportant des mesures telles que celles prévues à l'article 12 de l'accord interprofessionnel du 10 février 1969 modifié, sur la sécurité de l'emploi, qui sera soumis au comité d'entreprise ou d'établissement et devra lui être adressé avec la convocation prévue au point 10-1.2. ci-dessus.

Lorsque l'entreprise a recours à des mutations internes, elle doit s'employer à éviter que ces mutations entraînent un déclassement des salariés, par des aménagements de postes de travail, par des actions appropriées de réadaptation ou de formation professionnelle leur permettant d'accéder à des postes vacants de qualification équivalente ou supérieure, et prenant de préférence la forme de conven-

tions permettant aux salariés de bénéficier de la législation en vigueur.

### 10-2.2. Mutations

Lorsqu'une entreprise a procédé à des mutations internes en vue de diminuer le nombre de salariés compris dans un licenciement collectif pour raison économique et qu'il n'aura pas été possible d'éviter un déclassé, l'employeur assurera au salarié déclassé le maintien de son salaire antérieur pendant une durée égale à celle du préavis qui lui serait applicable en cas de licenciement, en application des dispositions conventionnelles, et au minimum pendant:

- un mois pour les salariés ayant satisfait à leur période d'essai et qui ont moins de 2 ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet ;
- deux mois pour les salariés ayant plus de 2 ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet ;
- trois mois pour les salariés ayant plus de 3 ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet ;
- quatre mois pour les salariés ayant plus de 5 ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet ;
- cinq mois pour les salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet.

Pendant cette période, les avantages liés au contrat de travail de l'intéressé lui resteront acquis.

Une information préalable à la mutation effective devra être communiquée aux salariés concernés portant sur le poste qui leur est offert (caractéristiques, salaire...), ainsi que les garanties dont ils disposent en application du présent accord, les salariés disposeront d'un délai de réflexion de 15 jours commençant à courir à compter de la notification de l'offre pour l'accepter ou la refuser.

Les entreprises s'efforceront d'assurer le reclassement des salariés dans des fonctions relevant de la même catégorie professionnelle ; en cas d'impossibilité, elles lui en maintiendront les avantages lorsque la mutation aura été effectuée dans l'établissement lui-même ou dans l'un quelconque des établissements de l'entreprise.

En cas de rupture du contrat de travail intervenant au cours d'un délai de 3 mois suivant la mutation effective, le salarié muté conserve le bénéfice du plan social établi lors de la procédure de licenciement pour motif économique dès lors que la rupture est fondée sur un motif lié à la mutation ; celle-ci reste imputable à l'entreprise.

### 10-2.3. Indemnité temporaire dégressive

Si le déclassé entraîne pour l'intéressé une réduction de salaire d'au moins 5 % et s'il compte au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, il percevra, après expiration du délai prévu à l'article 10-2.2. du présent titre et pendant les huit mois suivants, une indemnité temporaire dégressive. Si l'employeur a conclu avec le Fonds National de l'Emploi une convention assurant aux salariés déclassés le bénéfice des allocations temporaires dégressives

prévues par l'article L. 322-4 du Code du travail, les allocations temporaires versées au titre de la convention passée avec le Fonds National de l'Emploi se substituent aux indemnités temporaires dégressives instituées par le présent article.

L'indemnité temporaire dégressive est calculée, pour chacun des huit mois suivant l'expiration du délai fixé par l'article 10-2.2. du présent titre pendant lequel le salaire antérieur est intégralement maintenu, selon les pourcentages ci-dessous de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire

pour les deux premiers mois suivants	80 %
pour les 3ème et 4ème mois suivants	60 %
pour les 5ème et 6ème mois suivants	40 %
pour les 7ème et 8ème mois suivants	20 %

Le salaire ancien est égal

pour les salariés à temps complet : au tiers des trois derniers mois ;  
pour les salariés à temps partiel : au 1/12ème des douze derniers mois (afin de tenir compte des heures complémentaires ayant été accomplies au cours de cette période) à l'exclusion, dans l'un et l'autre cas, des primes ou gratifications de caractère annuel ou exceptionnel qui auraient été versées aux salariés pendant la période considérée.

### 10-2.4. Ancienneté

En cas de mutation d'un salarié dans un autre établissement de la même entreprise, l'ancienneté dans le nouvel établissement est calculée en tenant compte de l'ancienneté acquise dans le ou les précédents établissements.

### 10-2.5. Priorité de reclassement

Le salarié ayant fait l'objet d'une mutation avec déclassé bénéficiera pendant un an d'une priorité de reclassement si un poste de même nature devient vacant.

L'entreprise s'efforcera de lui donner, si besoin est, une formation lui permettant d'accéder à d'autres emplois disponibles dans l'entreprise. Pour ce faire, l'entreprise

- lui donnera pendant un an une priorité d'accès au congé individuel de formation, même s'il ne satisfait pas à toutes les conditions individuelles prévues par les articles 21 à 23 de l'accord interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié ; les salariés qui auront bénéficié de cette disposition ne seront pas pris en compte dans le calcul du taux d'absence simultanée prévu par l'article 24 de l'accord du 9 juillet 1970 susvisé.
- acceptera, pendant cette même durée d'un an, la demande d'inscription du salarié à une formation, dès lors qu'il est apte à la suivre, visant un cycle, un stage ou une session de formation qu'elle organise et prendra à sa charge l'intégralité des frais de formation et assurera le maintien intégral de la rémunération.

### 10-2.6. Recherche d'emploi

Les entreprises doivent rechercher, en liaison avec les organismes intéressés, les possibilités d'emploi susceptibles de convenir aux salariés dont le licenciement est envisagé, de préférence dans la localité

## Convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire

ou les localités voisines, ainsi que les moyens de formation et de reconversion qui pourraient être utilisés par eux. Les entreprises feront connaître ces possibilités de reclassement, de formation et de reconversion au comité d'entreprise ou d'établissement, ainsi qu'au personnel intéressé.

### 10-2.7. Préavis

Le salarié licencié dans le cadre d'un licenciement collectif et qui a trouvé un nouvel emploi en cours de préavis pourra quitter l'entreprise sans avoir à payer l'indemnité de préavis correspondant à la partie non exécutée de son préavis et en conservant le bénéfice de son indemnité de licenciement légale ou conventionnelle.

Les heures pour recherche d'emploi résultant des dispositions de la convention collective peuvent être bloquées selon des modalités à établir avec le chef d'entreprise.

Il sera accordé au salarié licencié dans le cadre d'un licenciement collectif, qui en formule la demande, une autorisation d'absence en vue de suivre un stage, un cours ou une session de formation de son choix, dans la période qui suit l'information de son licenciement et au cours de son préavis : il reçoit alors de l'entreprise qui l'emploie, et jusqu'à la fin de son préavis, une rémunération égale à celle qu'il percevait antérieurement.

### 10-2.8. Prise en charge par l'ASEDIC

La prise en charge par les ASEDIC des salariés licenciés et l'application à ces salariés des dispositions du régime d'assurance-chômage doivent être facilitées par les entreprises qui assureront à cet effet tous les contrats nécessaires avec les ASEDIC compétentes.

### 10-2.9. Priorité de réembauchage

Les salariés licenciés pour raisons économiques ou ayant accepté une convention de conversion bénéficient d'une priorité de réembauchage pendant un délai d'un an à compter de la date de la rupture de leur contrat, s'ils manifestent le désir d'user de cette priorité dans un délai de quatre mois à partir de leur départ de l'entreprise. Ils seront avisés par écrit de ce droit et du délai qu'ils ont pour l'exercer. Dans ce cas, l'employeur informera les salariés concernés de tout emploi devenu disponible dans leur qualification. Cette disposition ne peut cependant avoir pour effet de faire obstacle aux obligations relatives aux priorités d'emploi instituées par la réglementation. Les salariés réembauchés bénéficieront des dispositions de l'article 10-2.2. ci-dessus à l'exclusion de la partie du dernier alinéa relative à la conservation du bénéfice du plan social établi lors de la procédure de licenciement pour motif économique qui s'avère au stade du réembauchage sans objet.

En outre, le personnel réintégré sera replacé dans les conditions d'ancienneté qu'il avait acquises au moment du débauchage.

### 10-2.10. Reconversion et indemnité de licenciement

Les entreprises confrontées à des problèmes d'excédents d'effectifs mettront tout en oeuvre pour éviter le licenciement des salariés âgés d'au moins 50 ans, notamment en s'efforçant de proposer une mutation interne après exploitation, s'il y a lieu, des moyens de formation appropriés.

Toutefois, en cas de licenciement pour motif économique, le salarié licencié âgé d'au moins 50 ans aura droit à une majoration de 20 % de l'indemnité de licenciement prévue par l'annexe à la convention collective dont il relève.

Ne peuvent prétendre à l'application des dispositions du

- le salarié acceptant un reclassement avec l'aide de son employeur;
- le salarié qui peut bénéficier des allocations de base prévues par le règlement annexé à la convention sur le régime d'assurance-chômage jusqu'à la liquidation au taux plein de sa retraite ;
- le salarié qui a la possibilité de bénéficier d'une préretraite (F.N.E., accord d'entreprise) ;
- le salarié qui peut faire liquider sans abattement d'âge une pension de retraite.

Ces dispositions se substituent à celles prévues dans les annexes applicables aux différentes catégories professionnelles qui seront modifiées en conséquence.

### 10-2.11. Logement

Les salariés bénéficiant d'un logement de fonction et qui sont licenciés dans le cadre d'un licenciement pour raisons économiques devront laisser leur logement libre dans un délai maximum de trois mois à compter de leur licenciement ; ce délai peut être porté à 6 mois pour tenir compte des difficultés exceptionnelles de relogement.

Toutefois, lorsque ces bénéficiaires sont âgés d'au moins 60 ans à la date de leur licenciement, l'entreprise s'efforcera de les reloger dans des conditions normales de loyer ou, à défaut, de les maintenir dans les lieux jusqu'à l'âge où les intéressés pourront faire valoir leurs droits à la retraite et au plus tard jusqu'à 65 ans.

Les entreprises facilitent, en outre, par tous moyens, le déménagement des travailleurs appelés à travailler dans une autre région, et notamment en les renseignant, lorsqu'ils sont susceptibles d'en bénéficier, sur les allocations de transfert de domicile qui pourraient être versées dans le cadre de la législation en vigueur (Convention F.N.E. pour l'aide à la mobilité géographique notamment).

### 10-2.12. Déclaration des offres d'emploi

Les entreprises doivent faire connaître aux sections locales de l'Agence Nationale pour l'Emploi leurs offres d'emploi. Pour les postes de cadres, cette déclaration est faite également à l'Association Pour l'Emploi des Cadres (APEC) ou à sa section régionale.

## TITRE XI - MUTATIONS TECHNOLOGIQUES

### PRÉAMBULE

Les organisations patronales et syndicales ont procédé à un large échange de vues sur les conséquences de l'introduction des nouvelles technologies dans la branche professionnelle. Cet échange s'est appuyé sur des premiers exemples d'application de ces nouvelles techniques qui, sans être toujours probantes, n'ouvrent pas moins tout un champ de perspectives.

C'est ainsi que le secteur informatique continuera à se développer ; les techniques plus spécifiques de lecture optique - relevant en elles-mêmes des nouvelles technologies - également.

On peut prévoir que tous les secteurs des magasins et entrepôts seront concernés. Or, le plus souvent nous n'appréhendons aujourd'hui que la partie la plus visible de la réalité (caisses à lecture optique par exemple) alors que les conséquences de la monétique, de la robotique, sont mal connues et, en tout cas, difficilement mesurables.

Toutes ces techniques auront des incidences sur les métiers et l'organisation du travail et il faut être capable d'anticiper pour trouver les meilleures solutions et les assimiler.

Les nouvelles technologies doivent être vues sous un double aspect : introduction des nouvelles techniques dans l'entreprise, techniques extérieures à elle (télé-achat, vente sur minitel ...). Les entreprises seront, à terme, dans un contexte de concurrence européenne et mondiale accrue, conduites à recourir à ces techniques dont certaines leur sont, pour l'instant, extérieures.

A partir de ces observations, certaines constatations ont été dégagées

- les salariés, comme la population en général, ne paraissent pas maîtriser toutes les conséquences de ces phénomènes : ceci résulte du fait qu'ils ignorent, par manque d'information et de formation, comment et pour quels objectifs ces nouvelles technologies sont introduites et appréhendent mal les relations hommes / nouvelles technologies ;
- des activités nouvelles émergent et sont nécessaires pour réaliser l'adaptation permanente de l'activité commerciale (de gros et de détail) au regard des besoins des consommateurs ;
- les nouvelles techniques auront des conséquences sur les métiers : certains se transforment, d'autres se créeront, d'autres disparaîtront ;
- le niveau et le contenu des emplois peuvent être transformés.

Il résulte de ces constatations que tous les problèmes, en particulier sur le plan de l'emploi, ne résultent pas seulement des mutations technologiques mais aussi pour une grande part des modifications de l'environnement : concurrence accrue, modification des comportements d'achat des consommateurs avec en particulier déplacement des achats alimentaires vers le non alimentaire et les services...

L'interaction des différents phénomènes économiques, culturels et sociaux accélère les mutations qui doivent, pour réussir, s'appuyer sur l'implication des salariés. La mobilisation des énergies de tous, les facultés de création, d'adaptation, d'innovation de chacun seront la clef du succès.

Comme l'essentiel des changements intervient dans les entreprises, il leur appartient, en priorité, de rechercher et d'appliquer, en concertation avec les salariés et leurs représentants, les solutions les plus adaptées à la mobilisation de toutes les énergies.

Cependant, les parties signataires du présent accord tiennent à dégager les orientations et les principales règles à appliquer :

### Article 11-1 - INFORMATION ET CONSULTATION DES INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

Lorsqu'une entreprise a élaboré un projet important d'introduction de nouvelles technologies susceptible d'avoir des conséquences significatives et rapides sur l'emploi, l'organisation du travail, la formation, les conditions de travail, la qualification ou la rémunération du personnel, elle doit, avant toute décision irréversible de mise en oeuvre mener une concertation avec le comité d'entreprise ou d'établissement. Cette concertation a pour objet de débattre des conséquences prévisibles sur les conditions d'emploi, tant qualitatives que quantitatives, de l'application de ce projet ; pour être efficace, elle doit intervenir à partir du moment où le projet est suffisamment élaboré pour permettre un débat concret ; elle intervient donc après la conception initiale du projet mais, ainsi qu'il a déjà été dit, avant sa mise en oeuvre

A cet effet, les membres du comité d'entreprise ou d'établissement reçoivent un mois au moins avant la date prévue pour le débat ci-dessus une note écrite précisant

- la nature du projet, les matériels envisagés, les investissements qu'il nécessite ;
- les conséquences sociales prévisibles particulièrement en matière d'emplois, conditions de travail, organisation du travail, nouvelle qualification éventuelle du personnel, hygiène et sécurité ;
- les dispositions d'accompagnement de formation du personnel ;
- les délais envisagés pour la mise en oeuvre du projet.

L'expert, lorsqu'il en est désigné un, exerce sa mission conformément aux dispositions de l'article L. 434-6 du Code du travail.

Le comité d'entreprise ou d'établissement sera informé de la mise en oeuvre du projet dans le cadre des informations qui lui sont régulièrement communiquées.

### Article 11-2 - INFORMATION ET CONSULTATION DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

Pour l'application du présent titre, lorsqu'une entreprise ou un établissement n'a pas de comité d'entreprise ou

## *Convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance*

d'établissement, les délégués du personnel seront informés ou consultés au lieu et place dudit comité.

### **Article 11-3 - INFORMATION ET FORMATION DU PERSONNEL**

Les salariés, particulièrement les plus anciens, sont naturellement inquiets face à certaines technologies dont ils maîtrisent mal l'intérêt et la portée.

Les entreprises ou établissements devront donc s'efforcer par tout moyen approprié (réunions d'information par petits groupes, par exemple, éventuellement dans le cadre des structures existantes telles que groupes d'expression, cercles de qualité...) de démystifier le projet en expliquant en quoi consiste la nouvelle technologie mise en oeuvre son apport sur le fonctionnement de l'entreprise, les conséquences éventuelles qu'elle entraîne sur les qualifications...

Ces informations seront données, après la consultation des institutions représentatives du personnel prévue à l'article ci-dessus et avant la mise en oeuvre du projet.

La réussite économique et sociale des adaptations liées au développement des nouvelles technologies repose en outre sur un effort important de formation.

Le personnel d'encadrement doit tout d'abord être largement associé à la mise en oeuvre des nouvelles technologies et à leurs conséquences par une formation aux techniques nouvelles, aux moyens modernes de communication et d'animation afin qu'il puisse assumer son rôle de relais d'information et de formation avec une compétence accrue.

Les entreprises veilleront à ce que le personnel d'encadrement, chargé de la formation d'autres salariés, reçoive une formation pédagogique appropriée, la seule maîtrise parfaite des nouvelles technologies mises en oeuvre étant en effet insuffisante à la réussite des actions de formation envisagées.

Conformément au titre XII sur la formation professionnelle, les entreprises doivent notamment, lors de l'établissement de leur plan de formation, prévoir la formation aux nouveaux outils informatiques et l'adaptation aux nouvelles technologies des salariés dont l'emploi est concerné par leur introduction en tenant compte de leurs facultés personnelles d'adaptation.

Les actions prioritaires de mise à niveau doivent être prévues suffisamment à l'avance, de même que les formations préparant à une reconversion.

Lorsqu'une formation est préalable à l'affectation à un nouveau poste de travail, un examen de l'adaptation professionnelle sera effectué dans le courant de l'année qui suit.

### **Article 11-4 - CONDITIONS DE TRAVAIL**

Les nouvelles technologies mises en oeuvre peuvent conduire à une nouvelle organisation du travail modifiant la répartition des tâches, les modes de gestion, d'information, de contrôle, en fonction des choix opérationnels qui sont faits.

Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail doit être informé et consulté le plus tôt possible sur les conséquences au regard de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail du personnel, de tout projet important de mise en oeuvre d'une nouvelle technologie.

II doit exprimer un avis sur l'organisation matérielle du travail, son environnement physique, l'aménagement des postes et des lieux de travail.

Les entreprises porteront plus particulièrement leur attention sur les points suivants

- information des salariés sur leur place et leur rôle dans la nouvelle organisation du travail ;
- incidence des modifications apportées aux méthodes d'organisation du travail sur la part d'initiative et de responsabilité de chacun ;
- prise en compte des aspirations intellectuelles et psychologiques des salariés dans l'accomplissement de leur travail, en tenant compte de leur faculté personnelle d'adaptation, eu égard à l'évolution des niveaux de connaissance et à l'évolution des techniques ;
- intégration de la sécurité dans les nouvelles organisations dès le stade de la conception des études;
- contrôle des incidences physiologiques éventuelles.

### **Article 11-5 - EVOLUTION DES POSTES ET DES TACHES**

Mesurer les effets des nouvelles technologies sur le nombre, la nature, la structure des emplois s'avère le plus souvent difficile. Les entreprises doivent, néanmoins, rechercher les moyens leur permettant d'assurer une gestion prévisionnelle qualitative et quantitative de leurs effectifs.

La mise en oeuvre de nouvelles technologies doit, en principe, conduire à l'allègement du volume de travail, mais suscite aussi des effets d'innovation et de création de nouveaux services répondant aux aspirations des consommateurs et peut, par là même, avoir des effets au niveau des emplois.

II convient donc d'analyser les transferts d'activité à prévoir permettant la mise en oeuvre des actions de conversion nécessaires pendant la période intermédiaire de mise en oeuvre du projet.

### **Article 11-6 - GARANTIES SOCIALES**

Les conséquences éventuelles de l'introduction des nouvelles technologies ouvrent droit au bénéfice des dispositions sociales prévues au titre X de la présente convention.

### **Article 11-7 - RÔLE DES ENTREPRISES**

Les orientations générales figurant aux articles ci-dessus constituent un dispositif d'ensemble privilégiant les principaux thèmes qui doivent être pris en compte au niveau des entreprises, notamment si un accord spécifique intervient dans ce domaine, afin de leur permettre d'estimer les effets de l'introduction des nouvelles technologies particulièrement sur les conditions de travail, la nature, la structure et le nombre des emplois, la formation du personnel, l'information et la concertation.

En les adoptant, les partenaires sociaux souhaitent que les différents phénomènes liés aux mutations technologiques soient, à partir d'éléments objectifs, mieux connus et analysés afin que soient assurées dans les meilleures conditions la compréhension, l'adaptation et la mise en oeuvre des actions engagées au niveau des entreprises.

## TITRE XII - FORMATION PROFESSIONNELLE

### PRÉAMBULE

L'accord du 30 janvier 1985 relatif à la formation professionnelle continue a marqué la volonté des partenaires sociaux de développer la formation professionnelle.

Compte-tenu du bilan positif de ce premier accord, mais aussi de l'étude prospective réalisée dans le secteur professionnel, dont les conclusions ont conduit la profession à signer un accord-cadre de développement de la formation professionnelle en 1991, les partenaires sociaux sont convenus de mener une réflexion globale sur l'ensemble du dispositif de formation tel qu'il résulte des nouvelles dispositions en vigueur.

Les principes essentiels suivants ont été dégagés

- la formation professionnelle doit être considérée comme un investissement, qui vise à renforcer la compétitivité des entreprises, à faciliter l'adaptation des salariés aux changements divers et à leur ouvrir des perspectives d'évolution professionnelle et personnelle ;
- elle est déterminante pour qualifier les salariés et améliorer la qualité des services rendus aux clients en répondant mieux à leurs exigences ;
- pour une pleine efficacité, elle doit s'intégrer dans une politique globale et anticipatrice de la gestion de l'emploi et des ressources humaines ;
- en mobilisant et valorisant les savoirs, elle concourt à leur transmission et favorise l'insertion des jeunes ;
- l'accroissement de l'effort de formation permet de valoriser le secteur, de le rendre plus attractif, et donc contribuer à développer la motivation et la stabilité du personnel ;
- la formation professionnelle peut avoir des incidences sur les modes d'organisation du travail pour le rendre plus qualifiant.

Le présent accord conclu en application des dispositions de l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié et des textes législatifs et réglementaires en vigueur annule et remplace à sa date d'entrée en vigueur l'accord du 30 janvier 1985.

### Article 12-1 - ROLE DE LA BRANCHE

La profession a signé, avec le Ministère de l'Éducation Nationale le 22 août 1991, renouvelée avec effet au 22 août 1996, une convention générale de coopération pour une durée de cinq ans.

Cette convention institue un groupe technique comprenant des représentants des partenaires sociaux, qui a compétence pour formuler notamment un avis sur toute question relative aux formations technologiques et professionnelles dans le secteur d'activité.

II est rendu compte chaque année, à la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi - CPNE - des applications de la convention.

Les parties signataires confirment l'intérêt qu'elles portent aux travaux des Commissions professionnelles consultatives et des Commissions nationales pédagogiques des IUT, compétentes pour les formations concernant leur secteur d'activité et entendent continuer à y participer.

### Article 12-2 - PLACE ET ROLE DES PARTENAIRES RÉGIONAUX

La formation professionnelle, l'apprentissage relèvent de la compétence des régions, la branche envisage la signature avec elles de contrats d'objectifs portant sur les premières formations technologiques et professionnelles sur la base des priorités énumérées ci-dessous

#### 12-2.1 Professionnaliser le plus grand nombre

II s'agit pour exercer la fonction d'employé de commerce polyvalent ne nécessitant pas 2 ans de formation, d'offrir la possibilité à des jeunes ou des salariés de suivre un programme de formation susceptible de déboucher sur un "certificat de qualification professionnelle" ou une partie d'un référentiel de formation existant.

#### 12-2.2. Développer la formation en alternance et l'apprentissage

#### 12-2.3. Développer la formation des tuteurs et maîtres d'apprentissage

#### 12-2.4. Faire valider les acquis professionnels des salariés

#### 12-2.5. Définir un plan annuel d'information et d'orientation des jeunes et de leurs familles

#### 12-2.6. Maîtriser l'offre de formation

### Article 12-3 - FORMATIONS INITIALES SOUS STATUT SCOLAIRE

Pendant les séquences éducatives, les périodes de stage ou de formation en entreprise, les jeunes, en première formation technologique ou professionnelle, sont confiés à un responsable de stage qui a pour mission de développer une attitude formatrice en

- accueillant le jeune en lui présentant l'entreprise, ses activités, ses emplois ;
- organisant les activités professionnelles en fonction des objectifs généraux de la formation initiale suivie par le jeune ;
- organisant le suivi de la période de formation en entreprise et les modalités d'évaluation ;

## Convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire

- assurant la mise en situation de travail du jeune et organisant sa progression.

### Article 12-4 - DISPOSITIONS PARTICULIÈRES A L'APPRENTISSAGE

12-4.1. La branche rappelle son attachement au système de formation qu'est l'apprentissage, concrétisé par la signature, le 23 octobre 1989 avec l'État, d'un accord-cadre de développement de l'apprentissage qui a été renouvelé après avis favorable de la CPNE le 9 mars 1993.

La profession contribue à la promotion de l'apprentissage, l'information des jeunes, des familles et des enseignants. Tous les métiers ou qualifications doivent pouvoir être préparés par apprentissage.

12-4.2. Le contrat d'apprentissage peut avoir une durée variant de 1 à 3 ans pour tenir compte du niveau initial de compétence des jeunes lors de leur entrée en apprentissage et du type de diplôme ou titre préparé. La décision de réduire ou d'allonger la durée du contrat est prise en fonction de l'évaluation des compétences en concertation par l'employeur, le centre de formation et le jeune, et après autorisation du service de l'inspection d'apprentissage compétent.

12-4.3. Le rythme de l'alternance doit être établi en tenant compte du niveau de formation préparée, de l'âge moyen des jeunes et des contraintes liées à l'activité des entreprises.

Celles-ci organisent l'emploi du temps des apprentis, de telle sorte qu'un temps personnel suffisant leur permette de mener à bien leur projet professionnel, afin de leur garantir de meilleures chances de réussite aux examens.

12-4.4. Le maître d'apprentissage est choisi, dans les conditions prévues par la loi, par l'employeur sur la base du volontariat parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. II a pour mission de développer une attitude formatrice en :

- participant ou étant informé du recrutement de l'apprenti (en fonction de la taille de l'entreprise) ;
- accueillant et intégrant le jeune dans l'entreprise en lui présentant l'entreprise, ses activités et ses emplois, en l'informant des droits et devoirs liés à son statut ;
- organisant la progression de la formation en liaison avec le CFA ;
- organisant le suivi des périodes en entreprise et en participant à l'évaluation et la certification de la formation ;
- assurant la mise en situation de travail et en organisant la progression.

II dispose du temps nécessaire à l'exercice de sa mission.

Pour l'aider dans sa tâche, la profession a élaboré des "guides du maître d'apprentissage" par diplôme préparé, qu'il est vivement recommandé d'utiliser.

12-4.5. Pour assurer leur mission avec efficacité, les maîtres d'apprentissage doivent au préalable, si nécessaire, bénéficier d'une formation spécifique qui pourra être assurée par l'entreprise ou un centre de formation extérieur à elle (CFA en particulier).

A cet effet, la profession met à la disposition des entreprises pour la formation des maîtres d'apprentissage un support pédagogique.

Elle délivre aux maîtres d'apprentissage, qui ont suivi cette formation, une attestation professionnelle reconnaissant leur qualification.

12-4.6. Le fait de participer activement et efficacement à la formation de jeunes entrera dans l'appréciation professionnelle des intéressés au sein de l'entreprise.

### Article 12-5 - DISPOSITIONS RELATIVES AUX CONTRATS D'INSERTION EN ALTERNANCE

La profession confirme son attachement aux contrats d'insertion en alternance auxquels elle entend continuer à recourir, tout en rappelant qu'ils ne constituent pas une étape obligatoire dans l'accès à l'emploi.

Les actions personnalisées d'insertion dans la vie active ou de formation professionnelle prévues dans ces contrats ont pour objectif soit l'adaptation à un emploi, soit une orientation professionnelle active permettant de favoriser une insertion professionnelle des intéressés par une première expérience en entreprise.

Les contrats d'insertion en alternance pourront être conclus à temps plein ou à temps partiel, de façon à permettre une insertion professionnelle des jeunes progressive et réussie.

Dans le cas de contrat à temps partiel, la durée des enseignements généraux dispensés dans un centre de formation interne ou externe à l'entreprise sera identique à celle prévue pour les contrats à temps plein.

En outre, les jeunes titulaires d'un contrat à temps partiel bénéficient des dispositions du titre VI de la présente convention sur le travail à temps partiel (ou des accords d'entreprise s'ils sont plus favorables), la durée des enseignements généraux, dont il est question ci-dessus, n'étant pas décomptée dans la durée conventionnelle minimale du contrat.

#### 12-5.1. Contrat d'orientation et d'adaptation

Les entreprises peuvent proposer des contrats d'orientation et d'adaptation dans les conditions prévues par les textes en vigueur.

La CPNE est chargée d'établir les conditions dans lesquelles la formation prévue dans le cadre d'un contrat d'adaptation peut excéder 200 heures.

#### 12-5.2. Contrat de qualification

La CPNE est chargée d'établir la liste des diplômes de l'enseignement technologique tels que définis à l'article 8 de la loi n° 71.577 du 16 juillet 1971, sur l'enseignement technologique, pouvant être prépa-

## Convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance

rés dans le cadre du contrat de qualification. Cette liste est établie en fonction des besoins exprimés par la profession. Elle est révisable au moins une fois par an. Lorsqu'un diplôme est supprimé de la liste, les dispositions utiles sont prises pour permettre aux jeunes inscrits dans le cursus de formation de mener cette formation à terme.

Les enseignements généraux, professionnels et technologiques, dispensés pendant la durée des contrats peuvent être assurés par un organisme externe à l'entreprise ou par son service formation, s'il est identifié, structuré et déclaré. Dans l'un ou l'autre cas, ils sont tenus de respecter les cahiers des charges adoptés par la CPNE.

Le renouvellement du contrat, pour permettre un temps complémentaire de formation, ne pourra avoir lieu que dans les cas suivants :

- échec à l'examen ;
- congé maladie ou accident prolongé du jeune ;
- congé de maternité ;
- défaillance de l'organisme de formation.

II peut être également prolongé une fois par renouvellement pour la seule durée nécessaire à la présentation du jeune aux épreuves d'évaluation et d'examen éventuel.

De façon à assurer la transférabilité des qualifications acquises, la CPNE définira un certain nombre de qualifications professionnelles pouvant être obtenues sous contrat de qualification.

L'employeur s'engage, pendant la durée du contrat de qualification, à fournir un emploi au jeune et à lui assurer une formation lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle

- sanctionnée par un titre tel que défini à l'article 8 de la loi n° 71-577 du 16 juillet 1971 sur l'enseignement technologique ;
- ou définie par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi de la branche professionnelle;
- ou reconnue dans les classifications de la présente convention collective ;
- ou sanctionnée par un diplôme tel que défini à l'article 8 de la loi n° 71-577 du 16 juillet 1971 sur l'enseignement technologique, sous réserve que ce diplôme soit inscrit sur la liste visée à l'alinéa ci-dessus.

12-5.3. Le tuteur est choisi, dans les conditions prévues par la loi, sur la base du volontariat parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

II a pour mission :

- de participer ou d'être informé du recrutement du jeune (en fonction de la taille de l'entreprise) ;
- de déterminer les voies d'accès à la qualification ;
- d'organiser l'apport des formateurs externes ;

de coordonner l'intervention des différentes personnes mobilisées dans le cadre de la réalisation du dispositif :

- d'accueillir et d'intégrer le jeune dans l'entreprise, en lui présentant l'entreprise, les activités et les emplois. en l'informant des droits et devoirs liés à sa situation de salarié

- d'organiser la progression du jeune en liaison avec le formateur externe ;

D'assurer la mise en situation de travail ;

d'être un formateur et un conseiller auprès des autres formateurs ;

d'évaluer et de valider la qualification atteinte.

12-5.4. Pour assurer sa mission avec efficacité, tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur, compte-tenu de ses responsabilités particulières, doit disposer du temps nécessaire au suivi du jeune.

Pour favoriser l'exercice de ses missions, il bénéficie d'une préparation à l'exercice du tutorat destinée notamment à développer la qualité de l'accueil et, si nécessaire, d'une formation spécifique relative à cette fonction.

A cette fin, le support pédagogique dont il est question au point 12-4.5. ci-dessus pourra être utilisé.

12-5.5. Le fait de participer activement et efficacement à la formation de jeunes entrera dans l'appréciation professionnelle des intéressés au sein de l'entreprise.

## Article 12-6 - OBJECTIFS ET PRIORITÉS DE LA BRANCHE EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

### 12-6.1. Nature des actions de formation et ordre de priorité

Compte-tenu des principes énoncés au préambule et des besoins apparus dans l'étude prospective en matière d'emploi et à travers l'engagement de développement de la formation professionnelle, il apparaît que des efforts restent à faire en qualité et en quantité pour les publics et dans les domaines suivants

#### A/. Faibles niveaux de qualification

- Acquisition des mécanismes de base permettant ultérieurement l'accès à une formation qualifiante.
- Acquisition d'une première qualification reconnue.

#### B/. Toutes catégories de salariés

- Connaissance de l'activité professionnelle, ses spécificités et recherche de la qualité.
- Formations préparant ou accompagnant une mutation, une promotion ou une reconversion.
- Techniques professionnelles notamment
  - relations avec la clientèle
  - vente ;

*Convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire*

- gestion commerciale ;
  - connaissance des produits et des procédures.
- Formation de formateurs : notamment des maîtres d'apprentissage et tuteurs.

**C/. Encadrement**

- Management d'une équipe et organisation du travail.
- Acquisition de techniques d'entretiens d'évaluation.
- Rôles de l'encadrement dans le domaine de la formation (élaboration, suivi, animation...).
- Bases juridiques et pratiques concernant les rapports au travail (conventions collectives, accords, lois...).
- Remise à niveau.

II est rappelé que toute formation suivie par un salarié à temps partiel dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, en dehors de l'horaire régulier de travail, est rémunérée en heures complémentaires.

Les actions définies ci-dessus doivent intégrer la formation à l'hygiène (impératif pour ce qui concerne les produits alimentaires) et à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Le choix des axes, le contenu et les publics sont à préciser dans le cadre du programme triennal de formation que les entreprises sont incitées à élaborer.

En fonction des évolutions constatées ou prévisibles, des conclusions d'études pouvant être conduites sur le secteur, les priorités pourront être modifiées ou précisées périodiquement par la CPNE.

**12-6.2. Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation**

La CPNE est chargée d'élaborer un certain nombre de certificats de qualifications professionnelles. Les salariés, qui auront suivi avec succès une formation conduisant à l'une de ces qualifications, se verront remettre un certificat de qualification professionnelle.

Tout salarié, qui aura suivi avec assiduité l'un des stages de perfectionnement professionnel compris dans le plan de formation de l'entreprise, recevra une attestation de fin de stage.

Cette attestation sera remise au salarié au plus tard à l'expiration d'un délai de trois mois suivant le stage.

Parmi les mentions qui devront être portées sur ce document, figureront dans tous les cas

- l'intitulé du stage ;
- les nom et prénom du salarié ;
- les dates de début et de fin de stage, ainsi que la durée du stage (exprimée en heures) ;
- la nature du stage (acquisition, entretien ou perfectionnement des connaissances, adaptation, promotion, prévention, conversion) ;
- le cas échéant, le diplôme ou le niveau équivalent obtenu.

**12-6.3. Validation des acquis professionnels**

La loi du 20 juillet 1992 relative à la validation des acquis professionnels permet, notamment aux salariés ayant au moins 5 ans d'expérience professionnelle, d'accéder plus facilement à un diplôme de l'enseignement technologique en obtenant des dispenses d'épreuves.

La loi reconnaît donc que le travail non seulement utilise des compétences et des savoirs, mais aussi qu'il en produit.

La branche professionnelle emploie de nombreuses personnes qui peuvent être concernées par de telles validations.

Les salariés en liaison avec leur entreprise sont donc incités à déposer des dossiers de validation car ce nouveau droit les valorise ainsi que leur entreprise et peut constituer un des moyens facilitant l'évolution de carrière et la mobilité professionnelle.

**12-6.4. Efforts de formation devant être réalisés en faveur des salariés ayant les niveaux de qualification les moins élevés, notamment pour faciliter leur évolution professionnelle**

Les entreprises sont incitées à mettre en oeuvre une politique globale de "formation-qualification", permettant d'ouvrir des perspectives de carrières aux salariés les moins qualifiés, notamment aux jeunes de moins de vingt-cinq ans.

Lorsqu'elles mettent directement en oeuvre des formations diplômantes, elles pourront recourir au co-investissement dans les conditions rappelées au point 12-6.8. du présent article.

**12-6.5. Prise en compte de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans les actions de formation**

Les plans de formation doivent contribuer au développement de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et permettre d'ouvrir à ces dernières des possibilités de promotion équivalentes à celles des hommes.

A cet égard, les stages de formation devront, de préférence, être organisés au plan local afin que les salariés (e) qui ont des difficultés pour se déplacer en raison de leur situation familiale puissent y participer sans trop d'inconvénients.

Lorsque les actions de formation sont organisées dans une localité différente de celle du lieu de travail, les entreprises prendront en charge, dans des conditions préalablement définies, en particulier les frais supportés par les stagiaires (hébergement ; repas ; transport).

La CPNE pourra préconiser des solutions susceptibles de lever les obstacles auxquels se heurtent certains (e) salariés (e) les empêchant de partir en formation.

### 12-6.6. Modalités du dédit-formation

L'entreprise pourra demander aux salariés, qui auront suivi à leur demande ou à celle de l'employeur une formation qualifiante dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, de lui rembourser une partie des frais de cette formation en cas de démission de son emploi dans les conditions suivantes

- démission dans l'année suivant la fin de la formation : 80 % des frais pédagogiques ;
- démission au cours de la 2<sup>ème</sup> année suivant la formation : 50 % des frais pédagogiques ;
- démission au cours de la 3<sup>ème</sup> année suivant la formation : 20 % des frais pédagogiques.

Cette possibilité doit rester exceptionnelle. Elle ne peut être mise en oeuvre que pour des formations dont les coûts pédagogiques atteignent au moins 4 plafonds de Sécurité sociale en vigueur au début de la formation, ou dont la durée atteint au moins cent vingt heures.

En aucun cas, le montant du remboursement ne peut excéder 6 mois de salaires en équivalent temps plein, dans la limite de 6 plafonds mensuels de Sécurité sociale en vigueur au début de la formation.

L'entreprise, qui entend faire jouer cette clause, devra le notifier par écrit au salarié lors de son départ en formation.

Elle ne s'applique pas

- au salarié qui n'a pas bénéficié, dans les 6 mois suivant la fin de sa formation, d'un emploi lui permettant de mettre en oeuvre les connaissances acquises (mais elle s'applique si la démission intervient dans le délai de 6 mois) ;
- au salarié, qui a suivi dans les conditions prévues à l'article L. 932-1 du Code du travail une partie de la formation hors de son temps de travail, dès lors qu'il perçoit un salaire inférieur à 3 fois le SMIC à la date de sa démission.

### 12-6.7. Problèmes de formation dans les PME

Les petites et moyennes entreprises sont incitées à se regrouper géographiquement en vue de réaliser en commun un projet de formation professionnelle.

Certaines centrales d'achat - nationale ou régionale - auxquelles elles adhèrent ou entreprises dont elles sont partenaires, proposent des actions de formation conçues à leur intention : elles sont incitées à y recourir.

En effet, ce type d'initiative qui permet de démultiplier dans les petites et moyennes entreprises une formation adaptée à leurs contraintes d'activité est à encourager particulièrement.

Elles pourront recourir aux aides, notamment au remplacement des salariés partis en formation, que l'État peut leur apporter.

### 12-6.8. Co-investissement du salarié pour les formations diplômantes

Les entreprises pourront demander aux salariés, qui devront confirmer leur accord par écrit, de suivre une partie d'une formation diplômante inscrite au plan de formation de l'entreprise, dans les conditions prévues par les textes en vigueur.

En outre, les entreprises qui recourent au travail à temps partiel pourront faire bénéficier les salariés concernés d'actions de formation ne se situant pas nécessairement et exclusivement pendant la durée régulière de travail prévue au contrat.

Dans ce cas, les heures complémentaires effectuées n'entrent pas dans le contingent légal ou conventionnel et ne conduisent pas à la modification de la durée hebdomadaire du travail prévue à l'article 6-5. du titre VI.

### 12-6.9. Le capital de temps de formation

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, en vue de leur permettre de se perfectionner professionnellement ou d'élargir ou d'accroître leur qualification.

Sont considérés comme publics prioritaires éligibles au capital de temps de formation

- A. Les salariés n'ayant aucune qualification professionnelle reconnue par un titre ou un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique ou par un certificat de qualification professionnelle.
- B. Les salariés dont l'emploi est en évolution du fait de l'introduction dans l'entreprise de nouvelles technologies ou de changement des modes d'organisation mis en place dans l'entreprise.
- C. Les salariés n'ayant pu bénéficier au cours des deux dernières années d'une action de formation, soit au titre du plan de formation de l'entreprise, soit dans le cadre du congé individuel de formation.
- D. Les membres de l'encadrement nouvellement intégrés ou promus.

La durée minimale des formations ouvertes au titre du capital de temps de formation ne peut être inférieure à 32 H, réalisées en un ou plusieurs modules de formation, pouvant être répartis sur un ou deux plans de formation annuels de l'entreprise.

Compte-tenu de la nature des publics auxquels est destiné le capital de temps de formation, l'ancienneté requise pour l'ouverture du droit des salariés concernés à l'utilisation de leur capital de temps de formation, est fixée à un an de présence dans l'entreprise sans que soit prise en compte, pour le calcul de cette ancienneté, la durée des contrats d'apprentissage ou d'autres contrats par alternance.

La durée du délai de franchise entre deux actions de formation suivies au titre du capital de temps de for-

*Convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire*

mation par un même salarié est fixée à deux ans, calculés à compter du dernier jour de la réalisation de l'action de formation professionnelle précédemment suivie au titre du capital de temps de formation. Cette durée est portée à cinq ans, lorsque la formation suivie au titre du capital de temps de formation a été d'une durée supérieure à un an ou 1 200 H, dans le cadre d'un cycle complet de formation.

Le salarié bénéficiaire d'actions de formation suivies en application du capital de temps de formation pourra être conduit à réaliser dans les conditions prévues au point 12-6.8 du présent article, une partie de l'action de formation ne pouvant excéder 25 % de la durée de ladite action, en dehors de son temps de travail, sans donner lieu à rémunération, sous réserve de l'application des dispositions de l'article 70-7 de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991, relatif à la formation et au perfectionnement professionnels.

Dès lors que l'entreprise aura pris l'initiative d'inscrire à son plan de formation des actions éligibles au titre du capital temps de formation, en précisant pour chacune de ces actions les publics auxquels elle est destinée, les salariés correspondant à ces publics pourront demander, par écrit, à l'employeur de participer à ces actions.

Lorsque plusieurs salariés correspondant aux publics concernés, remplissant les conditions d'ancienneté et, le cas échéant, de délai de franchise entre deux actions de formation conduites au titre du capital de temps de formation, demandent à bénéficier d'actions de formation au titre du capital de temps de formation, l'accord à certaines demandes peut être différé afin que le pourcentage de salariés simultanément absents de l'établissement ne dépasse pas, sauf accord de l'employeur, 2 % du nombre total de salariés dudit établissement.

Dans les établissements de moins de deux cents salariés, la satisfaction à une demande de participer à une action de formation conduite en application du capital temps de formation peut être différée si le nombre total d'heures de formation demandée dépasse 2 % du nombre total d'heures de travail effectuées dans l'année.

Dans les entreprises de moins de dix salariés, la satisfaction accordée à une demande de participer à des actions de formation conduites en application du capital de temps de formation, peut être différée, si elle aboutit à l'absence simultanée, au titre du capital de temps de formation, de plus de deux salariés.

Sur la base des demandes présentées par les salariés éligibles au capital de temps de formation dans les conditions fixées ci-dessus, l'entreprise dépose auprès du FORCO une demande de prise en charge partielle des dépenses correspondant aux actions de formation conduites en application du capital temps de formation.

En fonction de la réponse des instances compétentes du FORCO, l'entreprise fait connaître, par écrit, au salarié son accord ou les raisons de son refus d'accepter la demande de participation à une action de formation éligible au titre du capital temps de formation.

### 12-6.9.1. Conséquences de la construction européenne sur les besoins et les actions de formation

Les partenaires sociaux conviennent d'informer les entreprises et leurs salariés sur les programmes de formation adoptés par la Commission des Communautés Européennes.

ils soutiennent les échanges d'apprentis entre pays européens.

### 12-6.9.2. Conséquences sur les besoins et les actions de formation du développement des activités économiques et commerciales des entreprises françaises à l'étranger

Les entreprises veilleront à donner à leurs salariés détachés à l'étranger ou expatriés une formation sur la culture, le mode de vie, le comportement d'achat des consommateurs, si nécessaire à la langue utilisée dans le pays de détachement.

## Article 12-7 - PROGRAMME TRIENNAL DE FORMATION DE L'ENTREPRISE

Les entreprises sont incitées, dans les conditions prévues par la loi et l'accord interprofessionnel susvisés, à élaborer un programme pluriannuel (triennal) de formation.

Pour les y aider, la profession a élaboré à leur intention une méthode.

Le programme pluriannuel de formation prend en compte les priorités définies à l'article 12-6.1. ci-dessus, les perspectives économiques et l'évolution des investissements, des technologies, des modes d'organisation du travail et de l'aménagement du temps de travail dans l'entreprise. II définit les perspectives d'actions de formation et celles de leur mise en oeuvre.

Le comité d'entreprise, à défaut les délégués du personnel, est consulté sur le programme triennal de formation. Cette consultation au cours de laquelle le chef d'entreprise précise les buts poursuivis par ce programme au regard des éléments cités ci-dessus et recueille l'avis des représentants du personnel, a lieu au cours du dernier trimestre précédant la période triennale lors de l'une des deux réunions obligatoires au cours desquelles il est délibéré sur le plan annuel de formation de l'entreprise. Le comité d'entreprise, à défaut les délégués du personnel, est tenu au courant de la réalisation de ce plan.

## Article 12-8 - PLAN DE FORMATION DE L'ENTREPRISE ET MOYENS RECONNUS AUX MEMBRES DU COMITÉ D'ENTREPRISE, AUX DÉLÉGUÉS SYNDICAUX POUR L'ACCOMPLISSEMENT DE LEUR MISSION

Les organisations signataires témoignent de leur attachement aux institutions que sont les commissions de la formation des comités d'entreprise.

Afin de favoriser la concertation dans l'entreprise, il est recommandé de remettre à la commission formation et/ou aux autres partenaires sociaux concernés, les éléments du bilan de la formation réalisée au cours de l'année antérieure, à la fin du 2ème trimestre de l'année en cours.

Pour lui permettre de contribuer, en application des articles 40-6 à 40-8 de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié, relatif à la formation et au perfectionnement professionnels, à la préparation de la délibéra

## Convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire

tion du comité d'entreprise sur le plan de formation, la commission de formation reçoit, au moins trois semaines avant la première réunion du comité, une information circonstanciée sur les orientations générales de l'entreprise en matière de formation.

A cette occasion, la direction de l'entreprise ou, le cas échéant, de l'établissement, recueille les demandes exprimées par la commission en ce qui concerne le plan de formation des salariés et les orientations de formation à plus long terme, afin que le projet de plan de formation présenté au comité d'entreprise au cours des deux réunions de fin d'année puisse tenir compte éventuellement de celles de ces demandes qui s'articulent avec les projets de l'entreprise. Il est également procédé à un bilan de la réalisation du plan de formation de l'année précédente. Dans les entreprises où il n'existe pas de commission de formation, ces attributions sont exercées par le comité d'entreprise ou, à défaut, par les délégués du personnel.

La commission de formation est, en outre, chargée de procéder aux études propres à favoriser l'expression des besoins de formation des salariés et de participer à l'information de ceux-ci dans le même domaine, en liaison avec les services de l'entreprise, en particulier avec leur encadrement.

Compte-tenu de la complexité et de la mouvance des textes régissant la formation professionnelle initiale et continue, la CPNE est chargée d'élaborer un document pédagogique permettant d'assurer notamment l'information des membres de la commission de formation sur le contenu de ces différents textes.

Les conditions d'application des dispositions du présent accord qui concernent l'entreprise sont examinées dans le cadre de la délibération du comité d'entreprise sur le plan de formation.

## Article 12-9 - DISPOSITIONS FINANCIÈRES

### 12-9.1. Adhésion au FORCO

Conformément aux dispositions législatives et à celles de l'accord interprofessionnel du 5 juillet 1994, les signataires conviennent d'adhérer à l'accord du 17 novembre 1993 "portant création du Fonds d'Assurance Formation des entreprises relevant du secteur du commerce".

Cette décision entraîne l'adhésion des organisations professionnelles signataires du présent accord, en qualité de membres actifs, à l'association FORCO, conformément à l'article 6 de l'accord du 17 novembre 1993 et aux dispositions statutaires qui lui sont annexées. Les parties signataires conviennent, conformément aux dispositions de l'article 3 de l'accord national professionnel du 17 novembre 1993 de demander la constitution d'une section financière distincte propre au secteur professionnel.

### 12-9.2. Membres associés du FORCO

Chaque entreprise, relevant du champ d'application de la présente convention collective, est membre associé du FORCO dans les conditions prévues aux articles 6 et 7 de l'accord du 17 novembre 1993.

### 12-9.3. Opérateurs financiers

Les diverses cotisations, dont il est question ci-dessous, sont versées à la section "commerce-distribution alimentaire" du FORCO ou à la section déconcentrée du FORCO compétente, créée sur décision de son conseil.

### 12-9.4. Ressources de la section

Elles sont constituées des contributions prévues aux points ci-dessous.

Les premières contributions à verser au FORCO sont celles qui seront dues au titre des salaires payés au cours de l'année 1995. Cependant, dès 1995, les entreprises qui le souhaitent pourront s'acquitter de leurs obligations au titre des salaires payés au cours de l'année 1994 auprès du FORCO.

#### 12-9.4.1. Financement des contrats d'insertion en alternance

En fonction des besoins et des pratiques observés, les parties signataires se réservent la possibilité ultérieure de redéployer une partie des fonds de l'alternance en faveur de l'apprentissage, en application des dispositions du 3° du IV de l'article 30 de la loi de finances pour 1985. Chaque entreprise verse au FORCO, section professionnelle de branche, l'intégralité de la contribution destinée au financement des contrats d'insertion en alternance.

#### 12-9.4.2. Capital de temps formation

Chaque entreprise verse au FORCO, section professionnelle de branche, 0,10 % du montant de la masse salariale, déductible de son obligation de 0,2 % au titre du congé individuel de formation, destiné à financer le coût des actions de formation conduites par les entreprises de la branche, en application du capital de temps de formation. En fonction des besoins constatés, le pourcentage prévu ci-dessus pourra être modifié annuellement.

#### 12-9.4.3. Plan de formation

Chaque entreprise verse au FORCO, section professionnelle de branche, l'intégralité des sommes correspondant au reliquat disponible au 31 décembre de chaque année : la notion de reliquat est entendue comme étant la différence entre le montant de l'obligation légale de l'entreprise au titre du plan de formation et celui des dépenses qu'elle a réalisées pour l'exécution du plan de formation avant le 31 décembre de chaque année.

Chaque entreprise verse en outre au FORCO, section professionnelle de branche, 10 % du montant de son obligation légale au titre du plan de formation. Ce versement intervient au plus tard le 28 février de chaque année civile.

Les entreprises qui le souhaitent peuvent verser au FORCO section professionnelle de branche, l'intégralité de leur participation à la formation professionnelle continue ou une part de celle-ci supérieure à 10 %.

<b>ANNEXE I</b>
-----------------

## EMPLOYÉS ET OUVRIERS / PERSONNEL DE LIVRAISON

### A/ DISPOSITIONS COMMUNES APPLICABLES À TOUS LES EMPLOYÉS ET OUVRIERS

#### Article 1 er - CHAMP D'APPLICATION

La présente annexe fixe les conditions particulières de travail et de rémunération des salariés appartenant à la catégorie « employés et ouvriers » y compris le personnel de livraison pour lequel des dispositions particulières figurent au point B/ de cette annexe.

#### Article 2 - PÉRIODE D'ESSAI

La durée de la période d'essai prévue à l'article 3-5 des dispositions communes est fixée à un mois.

Pendant la période d'essai, les parties peuvent se séparer, à tout moment, sans préavis.

#### Article 3 - DURÉE DU PRÉAVIS

La durée du préavis réciproque visée à l'article 3-13 de la convention est fixée à un mois de date à date pour l'ensemble du personnel ouvrier et employé. Le point 3-13.2.2. du même article précise qu'il est porté à deux mois lors du licenciement d'un salarié ayant au moins deux ans d'ancienneté de services continus (sauf faute grave).

#### Article 4 - FORME DE LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

La rupture du contrat de travail par l'employeur doit être faite conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Dans les autres cas (notamment démission, incapacité de travail sous réserve du respect de l'article 7-3 de la convention), la rupture du contrat de travail par l'une ou l'autre des parties doit faire l'objet d'une notification par pli recommandé, par lettre simple ou accord par note établie par la direction, émargée par le salarié et dont la copie est remise à celui-ci. Cette notification spécifie exclusivement la durée du préavis et la date exacte de fin de contrat.

#### Article 5 - RECHERCHE D'EMPLOI

Lorsqu'il y a accord entre les parties, ou en cas de licenciement collectif ou individuel, le salarié licencié qui trouve un emploi avant l'expiration du délai-congé peut quitter l'entreprise sans préavis et sans avoir à verser l'indemnité de préavis.

Quand un employé ou un ouvrier démissionnaire trouve un emploi avant la fin de son préavis, il ne peut quitter son poste sans verser l'indemnité de préavis qu'avec l'acceptation écrite de son employeur.

Dans les autres cas, et sauf accord contraire des parties, l'employé ou l'ouvrier doit prévenir son employeur à l'avance.

### Article 6 - COMPLÉMENT DE SALAIRE EN CAS DE MALADIE OU ACCIDENT

Les salariés recevront, dans les conditions prévues par l'article 7-4 de la convention collective, et après un an de présence continue dans l'entreprise, une indemnité complémentaire qui leur sera versée à partir du 5ème jour suivant l'arrêt de travail, et qui aura pour effet d'assurer à l'intéressé le maintien de tout ou partie de ce qu'auraient été ses appointements nets mensuels s'il avait travaillé, calculés sur la base de l'horaire habituel de travail ou de l'horaire en vigueur dans leur service pendant la période d'indemnisation si ledit horaire a été modifié, dans les conditions suivantes

6.1. 90 % pendant 1 mois 1/2 pour le personnel ayant de 1 à 5 ans de présence ;

6.2. 90 % pendant 2 mois 1/2 pour le personnel ayant 5 à 10 ans de présence ;

6.3. 100 % pendant 3 mois pour le personnel ayant de 10 à 20 ans de présence ;

6.4. 100 % pendant 4 mois pour le personnel ayant plus de 20 ans de présence.

6.5. Le délai de carence de 8 jours calendaires ne joue pas

6.5.1. En cas d'hospitalisation, ainsi qu'en cas d'arrêt de travail précédant ou suivant immédiatement une hospitalisation.

Sont seuls considérés comme ayant été hospitalisés, les malades ayant passé une nuit à l'hôpital, précédée et/ou suivie d'un arrêt de travail ou hospitalisés à domicile dans les conditions légales et réglementaires (alternative à l'hospitalisation traditionnelle).

6.5.2. En cas de maladie entraînant un arrêt de travail de plus de deux mois.

6.5.3. En cas d'accident du travail.

En cas d'accident du travail, la condition d'ancienneté d'un an de présence continue dans l'entreprise est ramenée à un mois.

### Article 7 - INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

7.1. En application de l'article 3-14 des dispositions communes, une indemnité de licenciement est accordée aux salariés dans les conditions ci-après

7.1.1. Salariés ayant de 2 à 5 ans de présence ininterrompue dans l'entreprise

- 20 H de salaire pour le personnel rémunéré à l'heure, ou 1/10ème de mois pour le personnel

**Convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire**

rémunéré au mois, par année de service dans l'entreprise. Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité est le salaire moyen des trois derniers mois.

**7.1.2. Salariés ayant plus de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise**

- 1/10ème de mois par année de présence pour la tranche de 1 à 5 ans ;
- 2/10ème de mois par année de présence pour la tranche de 6 à 10 ans ;
- 3/10ème de mois par année de présence pour la tranche après 10 ans.

**7.1.3. Le montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement telle que déterminée au point 7.1.2. cidessus ne peut dépasser un maximum de 4 mois. Toutefois, cette indemnité ne peut en aucun cas être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.**

C'est pourquoi, le plafond de 4 mois n'est pas applicable aux salariés licenciés après 28 ans de présence qui percevront une indemnité égale à 1/6ème de mois par année supplémentaire de présence supérieure à 28 ans.

**7.1.4. Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité prévu au point 7.1.2., le cas échéant au point 7.1.3. ci-dessus, est le salaire « plein tarif » tel qu'il est défini à l'article 3-12 du titre III ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des rémunérations perçues au cours des trois derniers mois précédant le licenciement étant entendu que, dans ce cas, toute prime de caractère annuel ou exceptionnel qui aura été versée au salarié pendant cette période ne sera prise en compte que prorata temporis.**

**7.2. En cas de licenciement pour motif économique, le salarié licencié âgé d'au moins 50 ans aura droit à une majoration de 20 % de l'indemnité qui lui est due en application du point 7.1. ci-dessus.**

**Ne peut prétendre à cette majoration :**

- le salarié acceptant un reclassement avec l'aide de son employeur;
- le salarié dont l'âge lui permet de bénéficier des allocations de base prévues par le règlement annexé à la convention sur le régime d'assurance-chômage jusqu'à la liquidation de sa retraite au taux plein ;
- le salarié qui a la possibilité de bénéficier d'une pré-retraite (F.N.E., accord d'entreprise) ;
- le salarié qui peut faire liquider sans abattement d'âge une pension de retraite.

**7.3. Les indemnités prévues au point 7.1. ci-dessus ne sont applicables au salarié licencié à la suite d'un accident du travail (application du 4ème paragraphe de l'article L. 122-32-5 du Code du travail), que si elles lui sont plus favorables que celles résultant de l'application de**

l'article L. 122-32-6 du Code du travail qui prévoit, dans ce cas, le doublement de l'indemnité légale de licenciement.

## **Article 8 - ALLOCATION DE DÉPART EN RETRAITE**

Conformément à l'article 3-15 du titre III

**8.1. Le salarié, qui prend sa retraite et qui a au moins 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise, recevra une allocation de départ en retraite calculée comme suit, en salaire « plein tarif »**

- 2/20ème de mois par année de présence pour la tranche jusqu'à 10 ans ;
- 3/20ème de mois par année de présence pour la tranche après 10 ans.

Le montant de l'indemnité ne peut dépasser un maximum de 4 mois.

**8.2. Le salarié qui est mis à la retraite sur décision de l'entreprise recevra une allocation de départ en retraite calculée comme suit**

- moins de 10 ans d'ancienneté : 1/10ème de mois par année de présence ;
- à partir de 10 ans d'ancienneté : 1/10ème de mois par année de présence pour les 10 premières années, plus 1/6ème de mois par année de présence au-delà de 10 ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le salaire «plein tarif» tel qu'il est défini à l'article 3-12 du titre III ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des rémunérations perçues au cours des trois derniers mois précédant la mise à la retraite, étant entendu que, dans ce cas, toute prime de caractère annuel et exceptionnel, qui aura été versée au salarié pendant cette période, ne sera prise en compte que prorata temporis.

## **B/ DISPOSITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES AU PERSONNEL DE LIVRAISON**

### **PRÉAMBULE**

Les parties signataires tenant compte des différences importantes qui existent entre les entreprises :

- suivant que les livraisons concernent des magasins appartenant à l'entreprise (cas des entreprises succursalistes), ou n'appartenant pas à l'entreprise (cas des grossistes livrant la clientèle traditionnelle) ;
- suivant la taille des magasins livrés (petits magasins ou grandes surfaces) ;
- suivant la longueur des tournées qui peut varier de façon très importante ;
- suivant le caractère périssable ou non des articles à livrer ;
- suivant, enfin, l'organisation propre à l'entreprise,

estiment qu'il n'est pas possible d'imposer, par voie de convention collective nationale, un système de rémunération et d'organisation du travail des services qui soit identique pour toutes les entreprises. Les parties en présence n'en estiment pas moins qu'un certain nombre de dispositions doivent être respectées. Ces dispositions font l'objet des articles 9 à 13 ci-dessous.

## Article 9 - CHOIX D'UN SYSTÈME DE RÉMUNÉRATION DU PERSONNEL DE LIVRAISON

II appartient à chaque entreprise de choisir le système de rémunération qui paraît le mieux adapté à sa situation propre et à son organisation. après avoir recueilli l'avis du personnel de livraison par l'intermédiaire des représentants élus du personnel et des délégués syndicaux

Différents systèmes de rémunération peuvent exister pour le personnel de livraison. II appartient à chaque entreprise de choisir l'un de ces systèmes ou de combiner plusieurs de ces systèmes entre eux. Parmi ceux-ci, on peut citer :

9.1. Paiement suivant un système de forfait hebdomadaire. Le forfait peut être applicable, soit sur 5 jours, soit sur 6 jours.

Celui-ci doit être établi sur la base de la durée moyenne hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de 8 semaines consécutives en tenant compte, s'il y a lieu, de la majoration pour heures supplémentaires.

Le forfait représente le temps de travail effectif, non compris les arrêts éventuels pour repas ou périodes de repos.

Le forfait hebdomadaire constitue un salaire minimum. II ne comprend pas la prime de responsabilité, ainsi que les primes de non accident et de panier là où elles existent.

9.2. Paiement en fonction de l'horaire de travail réellement effectué.

## Article 10 - LES OBLIGATIONS À RESPECTER

Quels que soient le système de rémunération choisi et les critères utilisés, les entreprises devront respecter les obligations suivantes :

10.1. Des salaires horaires de base devront être fixés pour le personnel de livraison en fonction des niveaux prévus à l'article 14 ci-dessous.

10.2. Une heure de dérogation permanente prolongeant la durée quotidienne du travail peut être utilisée pour notamment effectuer des opérations de chargement ou de déchargement permettant d'assurer les livraisons dans les meilleures conditions possibles.

Les heures de dérogation permanente sont considérées comme des heures supplémentaires et rémunérées comme telles. Toutefois, elles ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires. Elles ne peuvent conduire à dépasser les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires du travail.

10.3. Le système de rémunération choisi devra tenir compte des majorations légales pour heures supplémentaires au-delà de la même heure. Si le système mis au point aboutit à donner globalement au salarié une rémunération inférieure à celle résultant du paiement en fonction de l'horaire effectivement travaillé, constaté sur une période quelconque de 8 semaines consécutives, avec majoration pour heures supplémentaires, le salarié aura droit au paiement en fonction de l'horaire effectivement travaillé.

10.4. En cas de nouvel avenant à la convention nationale prévoyant une réduction collective de la durée du travail, le personnel de livraison devra bénéficier, comme les autres catégories de personnel, de cette réduction de la durée du travail. En cas de rémunération faisant intervenir d'autres éléments que le temps effectif ou forfaitaire de travail, les critères utilisés devront être modifiés pour tenir compte de la diminution de la durée de travail.

## Article 11 - PRIME DE RESPONSABILITÉ

Les chauffeurs-livreurs-encaisseurs qui doivent encaisser eux-mêmes le produit des livraisons bénéficient d'une prime de responsabilité destinée à les couvrir des risques relatifs à la perte éventuelle des sommes encaissées et des marchandises. Cette prime est calculée sur le montant des espèces encaissées. Sors taux est de 1 / 1 000ème.

Cependant, dans les entreprises où le personnel perçoit une prime à la fois sur les espèces encaissées et sur les chèques, cette pratique pourra être conservée si le montant des primes ainsi perçues est au moins égal à ce que donnerait la perception de primes d'encaissement au taux de 1/1000ème sur les seules espèces encaissées.

## Article 12 - VISITE MÉDICALE

La visite médicale obligatoire à laquelle sont astreints périodiquement les chauffeurs pour le renouvellement de leur permis de conduire devra être prise en charge par l'entreprise. De plus, l'absence éventuelle nécessaire pour passer cette visite médicale sera considérée comme temps de travail et ne devra pas entraîner une perte de salaire pour le chauffeur. Cette disposition est applicable à toute personne appelée à conduire, pour l'entreprise, un véhicule de plus de 3,5 tonnes.

## Article 13 - FORMATION

Les dispositions concernant la formation initiale minimale obligatoire -FIMO - et la formation continue obligatoire de sécurité - FCOS - figurent en annexe V.

## Article 14 - CLASSIFICATION - FONCTIONS-REPÈRES

EMPLOYÉ(E)S	Définitions	Niveaux
<p><i>Fonctions-repères</i></p> <p>Employé(e) Commercial(e) 4</p> <p>Technicien(ne) SAV</p> <p>Agent Administratif 4/ Agente</p> <p>Administrative 4 Comptable</p>	<p><b>LES FONCTIONS DE NIVEAU 4 COMPORTENT L'EXÉCUTION DE TRAVAUX HAUTE-QUALIFIÉS</b></p> <p>Assure les travaux comportant une part d'initiative et de responsabilité. dans un magasin, un secteur de celui-ci ou de ses annexes. II peut, selon le cas. seconder un responsable de petit magasin ou un manager de rayon. II/elle coordonne le travail de quelques employés. II/elle est à même de suppléer son supérieur hiérarchique en cas d'absence occasionnelle de celui-ci.</p> <p>Diagnostique les causes d'une panne et répare les appareils de haute technologie qui requièrent la mise en oeuvre de connaissances approfondies.</p> <p>Agent des services administratifs, commerciaux, juridiques..., assurant des travaux commerciaux, techniques ou d'exploitation comportant une part d'initiative et de responsabilité.</p> <p>Participe à l'élaboration, au contrôle et garantit la fiabilité des documents de synthèse d'une activité traduite en résultats financiers.</p>	4
<p><i>Fonctions-repères</i></p> <p>Employé(e) Commercial(e) 3</p> <p>Vendeur/Vendeuse Technique Chauffeur- Livreur/ Chauffeuse-livreuse</p> <p>Ouvrier/Ouvrière Professionnelle) de fabrication</p> <p>Hôte/Hôtesse</p> <p>Technique Agent administratif 3/ Agente Administrative 3 Gestionnaire d'approvisionnement</p>	<p><b>LES FONCTIONS DE NIVEAU 3 COMPORTENT L'EXÉCUTION DE TRAVAUX QUALIFIÉS AVEC UNE PART D'AUTONOMIE NÉCESSITANT UNE MAÎTRISE PROFESSIONNELLE</b></p> <p>Veille à la bonne tenue d'un ensemble de rayons ou d'un secteur du magasin (balisage, propreté, hygiène, fonctionnement...), étudie, propose et réalise l'adaptation des présentations et implantation des produits, distribue le travail de quelques employés, accueille et conseille le client dans les rayons concernés.</p> <p>Accueille le client, analyse ses besoins, répond à ses objections, réalise avec lui la vente de produits non alimentaires et services complexes nécessitant des compétences et connaissances commerciales et techniques. Effectue les opérations administratives de vente livraison : dispose et présente les produits en rayons ; prépare les commandes.</p> <p>Livre et met en service chez le client un appareil de type électroménager, produits "bruns", mobilier... Encaisse le montant de la livraison. Conduit un véhicule léger et veille à son bon état de fonctionnement.</p> <p>Assure toutes les tâches d'exécution courantes nécessaires à la transformation (viandes, poissons...) ou fabrication de produits (pain, pâtisserie...) jusqu'à leur présentation en vue de leur mise en vente en respectant les impératifs gastronomiques et de présentation. Respecte la réglementation en matière d'hygiène alimentaire, d'équipements et d'installations des locaux professionnels. Peut être amené à accueillir, conseiller et servir le client. La fonction requiert le diplôme de la spécialité ou une expérience équivalente acquise par apprentissage.</p> <p>Assure la vente de services (billetterie, voyages. assurances, cartes privatives...). Constitue et valide un dossier de crédit en suivant les règles fixées. Etablit les documents spécifiques liés aux ventes particulières.</p> <p>Effectue; suivant des procédures définies, des travaux divers tels que correspondance, vérification, constitution, dépouillement, tenue et suivi de dossiers.</p> <p>Optimise les livraisons avec les magasins ou les fournisseurs, selon les directives données, des incidents survenus (délai. DLC, qualité, erreur...), en recherchant une solution immédiate et optimale dans les meilleures conditions économiques.</p>	3

## Convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire

EMPLOYÉ(E)S	Définitions	Niveaux
<b>Fonctions-repères</b>	<b>LES FONCTIONS DE NIVEAU 2 COMPORTENT L'EXÉCUTION DE TRAVAUX IMPLIQUANT UN SAVOIR FAIRE ET LA RESPONSABILITÉ D'APPLIQUER DES DIRECTIVES PRÉCISES</b>	<b>2</b>
Employée) Commerciale) 2	En plus des tâches effectuées par l'employé commercial 1, tient à jour les cadenciers de vente, prépare les propositions de commande de réapprovisionnement, effectue les comptages périodiques, les enregistrements informatiques simples. Peut aussi tenir une caisse ou vendre des produits alimentaires. Peut être amené à utiliser un engin de manutention.	
Vendeur/Vendeuse	Accueille, renseigne et sert le client au sein de rayons nécessitant une vente assistée en surveillant la rotation et la qualité des produits. Met en place l'information adéquate (fiches produits, conseils d'utilisation, informations légales sur les risques ou la toxicité...). Oriente le client vers le produit adapté à ses besoins en utilisant l'argumentaire approprié (utilisation du produit, consignes de sécurité...). Peut enregistrer et encaisser les ventes. Prépare les commandes de réapprovisionnement à l'aide des outils fournis (logiciels, cadenciers...). Dans le cas de produits alimentaires, assure également la propreté, l'hygiène des rayons concernés, la conservation du stock dans les meubles et les réserves appropriés.	
Hôte/Hôtesse d'accueil	Répond à l'ensemble des demandes de renseignements des clients, assure les opérations de location et de reprise de matériels, effectue les remboursements selon les consignes reçues, enregistre des commandes spécifiques, surveille le fonctionnement de machines en libre-service.	
Hôte/Hôtesse de caisse	Perçoit le montant des achats des clients, vérifie la validité du mode de paiement, enregistre les achats selon les modalités du matériel de caisse, assure les opérations d'ouverture, de fermeture de caisse, de prélèvements, assure la propreté et le maintien en bon état du poste de caisse ; accueille et traite les clients avec l'attitude adéquate, valorise auprès d'eux les outils de fidélisation.	
Employée) de Transformation	Travaille au sein d'un rayon alimentaire frais nécessitant une préparation et/ou un conditionnement spécifiques. Prépare à partir de produits semi-finis des recettes simples en respectant les procédures définies, met les produits en rayon. Nettoie le rayon ou laboratoire dans le respect des règles d'hygiène (la fonction ne requiert pas le diplôme de la spécialité).	
Chauffeur/ chauffeuse d'entrepôt	Conduit un camion pour effectuer des livraisons dans des lieux diversifiés. Décharge la marchandise et la place dans les lieux de stockage convenus. Reprend les emballages vides. Prend note des litiges simples avec les clients et les transmet. Veille au bon état de fonctionnement de son véhicule.	
Agent de Sécurité/ Agente de sécurité	Participe à la sécurité des personnes et des biens, dans le respect des règles des établissements recevant du public. Observe notamment les comportements et en cas d'infraction, interpelle et conduit la personne vers le service compétent pour constat.	
Contrôleur/ Contrôleuse	Contrôle la conformité du chargement d'une palette ou d'un roll avec le bon de livraison. Appose une marque de vérification ainsi que l'adresse du destinataire. Met en place les moyens de respecter l'intégrité du chargement jusqu'au destinataire.	
Réceptionnaire	Vérifie la conformité des produits livrés avec la commande et range les produits dans l'ordre voulu, à l'aide éventuellement d'engins de manutention. Transmet aux services indiqués les documents attestant les livraisons après les avoir annexés. Peut participer au déchargement des marchandises.	
Agent/agente d'exploitation logistique	Assure complètement la tenue d'un secteur en entrepôt (épicerie, boissons, DHP...).	
Cariste d'entrepôt	Pour une zone d'entrepôt, assure dans le respect des règles de sécurité, de délai et d'écoulement, le stockage, l'adressage et l'approvisionnement des aires de prélèvement en coordination avec la réception et la préparation. Peut assurer la préparation des marchandises.	
Ouvrier/Ouvrière d'entretien	Par un diagnostic simple sur des symptômes connus, réalise les opérations de dépannage sur	

**Convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire**

EMPLOYÉ(E)S	Définitions	Niveaux
<p><b>Agent administratif 2/ Agente Administrative 2</b></p> <p><b>Agréeur(se) qualité</b></p>	<p>une machine ou une installation. Effectue les opérations courantes d'entretien, dans sa spécialité sur des installations ou véhicules.</p> <p>En plus des travaux effectués par l'agent administratif 1, vérifie des factures, des bordereaux, des états à l'aide de données diverses.</p> <p>En plate-forme logistique, réceptionne et contrôle, aux plans quantitatif et qualitatif, les produits frais en concordance avec les bons de commande et les normes de qualité ; refuse la</p>	
<p><b>Fonctions-repères</b></p> <p><b>Employée) commerciale) 1</b></p> <p><b>Préparateur/ Préparatrice</b></p> <p><b>Gardien/Gardienne Agent administratif 1/ Agente Administrative 1</b></p>	<p><b>LES FONCTIONS DE NIVEAU 1 COMPORTENT L'EXÉCUTION DE TRAVAUX SIMPLES NE NÉCESSITANT PAS DE CONNAISSANCES PRÉALABLES PARTICULIÈRES</b></p> <p>Dispose et présente les articles dans les rayons du magasin. Assure l'information des prix en rayon, la propreté, effectue les déplacements de produits entre les réserves et les rayons et répond aux demandes ponctuelles des clients. En cafétéria, met en place les buffets, débarrasse la salle, nettoie les locaux et la vaisselle.</p> <p>Prépare en entrepôt une commande de magasin, cherche les articles, prélève les quantités, les repère par étiquetage, les charge sur rolls ou palettes, enregistre les modifications.</p> <p>Surveille par des rondes et/ou à l'aide d'un réseau vidéo, l'ensemble des locaux d'un établissement et en cas d'incident, fait appel, selon des consignes précises, à des services internes ou externes.</p> <p>Effectue des travaux administratifs simples tels que classements ordinaires, photocopies, agrandissements, réception expédition de courrier, tri, calculs simples, transcriptions...</p>	<p align="center"><b>1</b></p>

## ANNEXE II

## AGENTS DE MAÎTRISE ET TECHNICIENS

Article 1<sup>er</sup> - CHAMP D'APPLICATION

La présente annexe fixe les conditions particulières de travail et de rémunération de la catégorie « agents de maîtrise et techniciens ».

On entend par «agents de maîtrise et techniciens» les agents ayant d'une façon permanente, sous le contrôle de l'employeur ou d'un cadre, une responsabilité de commandement ou de surveillance du personnel et la compétence technique correspondante, ainsi que les agents qui, n'exerçant pas de commandement ou de surveillance, ont une fonction d'importance équivalente en raison de la compétence technique, administrative ou commerciale exigée, ou de la responsabilité assumée.

Tout agent de maîtrise et technicien, à son échelon, dans son secteur, doit faire respecter les règles de discipline générale et les consignes de sécurité, ou rendre compte du non-respect de celles-ci.

## Article 2 - PERIODE D'ESSAI

- 2.1. La durée de la période d'essai est fixée à deux mois.  
Pendant cette période d'essai, les deux parties sont libres de se séparer à tout moment sans préavis ni indemnité. Pendant le reste de la période d'essai, lorsque celle-ci est prolongée en application du point 2.2. ci-dessous et jusqu'au dernier jour de celle-ci inclusivement, les parties se préviendront au moins 10 jours à l'avance de leur intention de se séparer.
- 2.2. Les parties peuvent décider, d'un commun accord, soit d'abrèger la période d'essai, soit de la prolonger une fois dans la limite de 2 mois. Leur accord à ce sujet devra être constaté par échange de lettres.
- 2.3. L'agent de maîtrise invité à effectuer une période d'essai doit être informé d'une façon précise de la durée et des conditions de la période d'essai, de l'emploi à pourvoir, du niveau de classification et de la rémunération garantie correspondante.

## Article 3 - ENGAGEMENT DÉFINITIF

Tout agent de maîtrise qui a satisfait à la période d'essai reçoit obligatoirement à l'expiration de celle-ci une lettre d'engagement définitif précisant :

- la fonction occupée et les lieux où elle s'exercera ;
- la classification et le niveau hiérarchique par référence à la classification professionnelle ;
- la rémunération et ses modalités (primes, commissions, avantages en nature, forfait d'horaire de travail correspondant à la rémunération forfaitaire s'il y a lieu...) ;
- éventuellement, les autres clauses particulières.

## Article 4 - RÉMUNÉRATION

Les agents de maîtrise peuvent bénéficier d'une rémunération forfaitaire dans les conditions prévues par les dispositions conventionnelles (cf article 5-7).

L'établissement du salaire forfaitaire doit tenir compte de tous les avantages légaux et conventionnels du travail éventuel du dimanche, des jours fériés et des majorations relatives aux heures supplémentaires.

En application de l'article 3-11 de la convention collective nationale, le bulletin de paie des agents de maîtrise devra notamment comporter le nombre d'heures de travail forfaitaires auxquelles correspond la rémunération versée.

Lorsque des circonstances exceptionnelles modifient de façon importante la durée normale du travail, la direction détermine, en accord avec l'intéressé, une compensation en tenant compte des majorations légales et conventionnelles.

## Article 5 - COMPLÉMENT DE SALAIRE EN CAS DE MALADIES ET ACCIDENTS

Les agents de maîtrise et techniciens recevront, dans les conditions prévues à l'article 7-4 de la convention collective, et après un an de présence continue dans l'entreprise, une indemnité complémentaire qui leur sera versée à partir du 9<sup>ème</sup> jour suivant l'arrêt de travail, et qui aura pour effet d'assurer à l'intéressé le maintien de ses appointements nets mensuels dans les conditions suivantes

- 5.1. de 1 à 5 ans de présence : 1 mois 1/2 en cas de maladie ou 2 mois en cas d'accident du travail ;
- 5.2. de 5 à 10 ans de présence : 2 mois 1/2 en cas de maladie ou 3 mois en cas d'accident du travail
- 5.3. de 10 à 20 ans de présence : 3 mois en cas de maladie ou 4 mois en cas d'accident du travail ;
- 5.4. après 20 ans de présence : 4 mois en cas de maladie ou 6 mois en cas d'accident du travail.
- 5.5. Le délai de carence de 8 jours calendaires ne joue pas
- 5.5.1. En cas d'hospitalisation ainsi qu'en cas d'arrêt de travail précédant ou suivant immédiatement une hospitalisation.

Sont seuls considérés comme ayant été hospitalisés, les malades ayant passé une nuit à l'hôpital, précédée et/ou suivie d'un arrêt de travail ou hospitalisés à domicile dans les conditions légales et réglementaires (alternative à l'hospitalisation traditionnelle).

- 5.5.2. En cas de maladie entraînant un arrêt de travail de plus de 2 mois.
- 5.5.3. En cas d'accident du travail.

En cas d'accident du travail, la condition d'ancienneté d'un an de présence continue dans l'entreprise est ramenée à un mois.

## Article 6 - PRÉAVIS ET RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

- 6.1. Sauf en cas de faute grave, la durée du préavis réciproque ne peut être inférieure à 2 mois.

- 6.2. La rupture du contrat de travail par l'une ou l'autre partie doit faire l'objet d'une notification par pli recommandé avec accusé de réception. Cette notification spécifie exclusivement la durée du préavis et la date exacte de fin de contrat.
- 6.3. En cas d'inobservation du préavis, la partie qui n'observe pas celui-ci doit à l'autre une indemnité égale aux appointements correspondant à la durée du préavis restant à courir.
- 6.4. Lorsqu'il y a accord entre les parties ou en cas de licenciement collectif, l'agent de maîtrise licencié qui trouve un emploi avant l'expiration de son délai-congé peut quitter l'entreprise sans préavis et sans avoir à verser l'indemnité de préavis. Dans les autres cas, l'agent de maîtrise licencié doit prévenir son employeur au moins 15 jours à l'avance. Pendant cette période, les deux heures d'absence ne sont plus dues ni indemnisées.
- Quand un agent de maîtrise démissionnaire trouve un emploi avant la fin de son préavis, il ne peut quitter son poste sans verser l'indemnité de préavis qu'avec l'acceptation écrite de son employeur.

exceptionnel, qui aura été versée au salarié pendant cette période ne sera prise en compte que prorata temporis.

- 7.2. En cas de licenciement pour motif économique, l'agent de maîtrise licencié âgé de moins de 50 ans aura droit à une majoration de 20 % de l'indemnité qui lui est due en application du point 7.1. ci-dessus jusqu'à la liquidation de sa retraite au taux plein. Ne peut prétendre à cette majoration
- le salarié acceptant un reclassement avec l'aide de son employeur ;
  - le salarié dont l'âge lui permet de bénéficier des allocations de base prévues par le règlement annexé à la convention sur le régime d'assurance-chômage ;
  - le salarié qui a la possibilité de bénéficier d'une préretraite (F.N.E., accord d'entreprise) ;
  - le salarié qui peut faire liquider sans abattement d'âge une pension de retraite.

## Article 7 - INDEMNITE DE LICENCIEMENT

- 7.1. En application de l'article 3-14 de la convention, une indemnité de licenciement est accordée aux agents de maîtrise licenciés dans les conditions ci-après :
- 7.1.1. Agent de maîtrise ayant de 2 à 5 ans de présence ininterrompue dans l'entreprise au moment du licenciement
- 1/10ème de mois par année de présence.
- Le salaire de base servant au calcul de l'indemnité est le salaire moyen des trois derniers mois.
- 7.1.2. Agent de maîtrise ayant plus de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise au moment du licenciement, calculée à compter de la date d'entrée dans l'entreprise
- 2/10ème de mois par année de présence, pour la tranche de 1 à 10 ans ;
  - 3/10ème de mois par année de présence, pour la tranche après 10 ans
- 7.1.3. Le montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement telle que déterminée au point 7.1.2. cidessus ne peut dépasser un maximum de 4 mois de salaire. Toutefois, cette indemnité ne peut en aucun cas être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.
- C'est pourquoi le plafond de 4 mois n'est pas applicable aux salariés licenciés après 28 ans de présence qui percevront une indemnité égale à 1 /6ème de mois par année supplémentaire de présence supérieure à 28 ans.
- 7.1.4. Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité prévue au point 7.1.2., le cas échéant au point
- 7.1.3. ci-dessus, est le salaire; « plein tarif » tel qu'il est défini à l'article 3-12 du titre 111 ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des rémunérations perçues au cours des trois derniers mois précédant le licenciement, étant entendu que dans ce cas, toute prime de caractère annuel ou

- 7.3. Les indemnités prévues au point 7.1. ci-dessus ne sont applicables au salarié licencié à la suite d'un accident du travail (application du 4ème paragraphe de l'article L. 122-32-5 du Code du travail) que si elles lui sont plus favorables que celles résultant de l'application de l'article L. 122-32-6 du Code du travail qui prévoit, dans ce cas, le doublement de l'indemnité légale de licenciement.

## Article 8 - ALLOCATION DE DÉPART EN RETRAITE

Conformément à l'article 3- 15 du titre III

- 8.1. Le salarié, qui prend sa retraite et qui a au moins 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise, recevra une allocation de départ en retraite calculée comme suit, en salaire « plein tarif ».
- 2/20ème de mois par année de présence pour la tranche jusqu'à 10 ans
  - 3/20ème de mois par année de présence pour la tranche après 10 ans.
- Le montant de l'indemnité ne peut dépasser un maximum de 4 mois.
- 8.2. Le salarié qui est mis à la retraite sur décision de l'entreprise recevra une allocation de départ en retraite calculée comme suit
- moins de 10 ans d'ancienneté : 1/10ème de mois par année de présence
  - à partir de 10 ans d'ancienneté : 1 /10ème de mois par année de présence pour les 10 premières années, plus 1/6ème de mois par année de présence au-delà de 10 ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le salaire « plein tarif » tel qu'il est défini à l'article 3-12 du titre 111 ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des rémunérations perçues au cours des trois derniers mois précédant la mise à la retraite, étant entendu que dans ce cas, toute prime de caractère annuel ou exceptionnel, qui aura été versée au salarié pendant cette période ne sera prise en compte que prorata temporis.

## Article 9 - CLASSIFICATION - FONCTIONS-REPÈRES

AGENTS DE MAÎTRISE	Définitions	Niveaux
<p><i>Fonctions-repères</i></p> <p>Manager/ Manageruse de rayon 2</p> <p>Responsable de service fonctionnel</p>	<p><b>LES FONCTIONS DE NIVEAU 6 IMPLIQUENT L'ÉLABORATION DES PROGRAMMES DE TRAVAIL ET LE CHOIX DES MÉTHODES ET PROCÉDÉS À PARTIR D'OBJECTIFS ET DE MOYENS DÉFINIS</b></p> <p>Dans le cadre de la politique de la société, est responsable de l'atteinte des objectifs de chiffre d'affaires et de résultats de gestion de son rayon et dispose d'une certaine autonomie sur assortiment et/ou les achats et/ou la fixation des prix de vente et/ou la gestion humaine et sociale de son équipe.</p> <p>Anime, coordonne et supervise l'activité d'une équipe chargée de travaux diversifiés, garantit la fiabilité des informations traitées dans les délais convenus et la qualité des travaux exécutés en prenant les initiatives nécessaires. Conseiller de la hiérarchie dans son domaine de compétence.</p>	6
<p><i>Fonctions-repères</i></p> <p>Manager/ Manageruse de rayon 1</p> <p>Chef de magasin</p> <p>Adjoint(e) chef de magasin</p> <p>Responsable de secteur logistique</p> <p>Approvisionneur/ Approvisionneuse</p> <p>Secrétaire de direction</p>	<p><b>LES FONCTIONS DE NIVEAU 5 IMPLIQUENT LA PARTICIPATION À LA DÉFINITION DES PROGRAMMES DE TRAVAIL ET À LA RÉALISATION DES OBJECTIFS DE L'ÉTABLISSEMENT</b></p> <p>Responsable de l'approvisionnement, de la tenue et de l'animation de son rayon ; de l'organisation et de l'animation de son équipe ; dans le respect de la politique et des instructions établies par la société dans tous les domaines (commercial, gestion, social...). Peut être amené dans le cadre d'instructions données, à réaliser des achats.</p> <p>Assure la bonne marche d'un magasin maxi-discount ou d'une supérette et l'atteinte des résultats fixés, dans le cadre des politiques et règles fixées par la société. Supervise et anime le personnel de l'établissement.</p> <p>Dans un magasin maxi-discount ou une supérette, aide le ou la chef de magasin et le ou la supplée dans toutes ses attributions en cas d'absence. A vocation à devenir chef de magasin.</p> <p>Dans le secteur dont il ou elle est chargé(e) (réception, zone de préparation, expédition...), en assure le bon fonctionnement quotidien, organise et contrôle le travail du personnel et garantit la qualité technique et administrative du service assuré par ce secteur.</p> <p>À partir des directives et des règles fixées pour élaborer et suivre des commandes, assure en quantité, en délai et en coût, l'approvisionnement d'un ensemble d'établissements en produits dont il ou elle est chargé(e).</p> <p>Assiste un directeur général ou une directrice générale de région, d'établissement... dans les aspects administratifs, de secrétariat et d'organisation, nécessitant des relations multiples et diverses, à l'interne comme à l'externe.</p>	5

## ANNEXE III

## CADRES

Article *ter* - CHAMP D'APPLICATION

1.1. La présente annexe s'applique aux cadres dont les fonctions et qualification se trouvent définies ci-après.

1.2. Sont généralement considérés comme cadres au sens de la présente annexe les salariés remplissant au moins l'une des trois conditions suivantes

- a) exercer effectivement, sous leur responsabilité personnelle, des fonctions de commandement ou de direction sur un personnel d'exécution ;
- b) exercer des fonctions techniques, administratives, commerciales ou financières ou de questions sociales, en raison de leurs diplômes ou de connaissances équivalentes qui leur ont été reconnues ;
- c) bénéficier d'une autorisation permanente, dans les limites de la compétence qui leur a été reconnue, leur permettant de prendre sous leur responsabilité personnelle les décisions engageant l'entreprise.

## Article 2 - PÉRIODE D'ESSAI

2.1. La durée normale de la période d'essai est fixée à trois mois, sauf accord particulier entre les parties pour une durée différente pouvant atteindre six mois, renouvelable une fois après accord entre les parties.

Pendant les trois premiers mois, les deux parties sont libres de se séparer à tout moment sans aucun préavis ; pendant le reste de la période d'essai, et jusqu'au dernier jour de celle-ci inclusivement, les parties se préviendront au moins quinze jours à l'avance de leur intention de se séparer. Au-delà de la première période de six mois, ce préavis est porté à 1 mois.

2.2. Les parties peuvent décider d'un commun accord d'abrégier la période d'essai déterminée ci-dessus. Leur accord à ce sujet devra être constaté par échange de lettres.

2.3. Le cadre invité à effectuer une période d'essai doit être informé d'une façon précise de la durée et des conditions de la période d'essai, de l'emploi à pourvoir et de la rémunération garantie correspondante.

## Article 3 - ENGAGEMENT DÉFINITIF

Tout cadre qui a satisfait aux conditions de travail exigées pendant la période d'essai, reçoit obligatoirement à l'expiration de celle-ci une lettre d'engagement définitif précisant

- la fonction occupée et les lieux où elle s'exercera ;
- la classification et le niveau hiérarchique par référence à la classification professionnelle ;

- la rémunération et les modalités (primes, commissions, avantages en nature...) ;
- éventuellement, les autres clauses particulières.

## Article 4 - MODIFICATION AU CONTRAT

4.1. Toute modification de caractère individuel, apportée à un des éléments de l'article 3, fait préalablement l'objet d'une nouvelle notification écrite précisant le montant des nouveaux appointements, la nouvelle fonction et la classification correspondante.

4.2. En cas de modification d'emploi comportant déclassement ou déplacement dans une autre agglomération, le cadre dispose d'un délai de réflexion d'un mois, avant de faire connaître son acceptation ou son refus. A l'expiration de ce délai, si le cadre n'a pas répondu, il sera considéré comme ayant accepté les conditions.

4.3. Le refus motivé d'accepter le déclassement ou le déplacement dans une autre agglomération ne constitue pas par lui-même un motif légitime de rupture de contrat.

Si la modification n'est pas acceptée par le cadre et si l'employeur, en conséquence, résilie son contrat, il devra au cadre le préavis et, le cas échéant, les indemnités prévues à l'article 10 de la présente annexe.

4.4. Les dispositions des paragraphes 4.2. et 4.3. concernant le déplacement dans une autre agglomération ne jouent pas au cas où, dans le contrat d'embauche du cadre, il est indiqué que la nature de ses fonctions peut l'appeler à des déplacements d'une agglomération à une autre.

Il est recommandé, en cas de déplacement dans une autre agglomération, de tenir compte, dans la mesure du possible, des obligations scolaires des enfants de l'intéressé.

## Article 5 - RÉMUNÉRATION

5.1. Rémunération dans les conditions prévues aux articles 5-7.1, 5-7.2 et 5-7.3 de la présente convention.

5.2. Si les fonctions d'un cadre l'appellent couramment à des travaux spéciaux de nuit ou de jours fériés, sa rémunération tiendra compte des avantages accordés dans ce cas aux autres catégories de personnel de l'entreprise.

## Article 6 - MALADIES, ACCIDENTS

6.1. Si l'organisation du service impose le remplacement du cadre malade, le remplaçant doit être informé par écrit du caractère provisoire de son emploi, et sous cette réserve, sera couvert par les dispositions de la présente convention.

En cas d'absence prolongée pour une maladie ou un accident d'origine non professionnelle, le licenciement du cadre ne pourra avoir lieu avant l'expiration du délai de 4 mois dès lors qu'il Justifie de 6 mois de présence effective dans l'entreprise au premier Jour de l'arrêt de travail.

Le délai de protection est majoré de

- 2 mois après 4 ans de présence - 3 mois après 8 ans de présence - 4 mois après 12 ans de présence - 5 mois après 15 ans de présence.

6.2. Si l'indisponibilité du cadre persiste au-delà de la période de protection ci-dessus, l'employeur pourra notifier le licenciement par lettre recommandée en respectant la procédure légale de licenciement. Le cadre bénéficiera de l'indemnité de congédiement et des indemnités de congés payés s'il remplit les conditions requises.

## Article 7 - COMPLÉMENT DE SALAIRE EN CAS DE MALADIE. D'ACCIDENT OU DE MATERNITÉ

7.1. Les cadres recevront, dans les conditions prévues à l'article 7-4 de la convention collective, et après 1 an de présence continue dans l'entreprise, une indemnité complémentaire qui aura pour effet d'assurer aux intéressés, en cas de maladie ou accident du travail, le maintien de leurs appointements nets mensuels, dans les conditions suivantes

- jusqu'à 5 ans 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 10 ans de présence continue dans l'entreprise :
  - \* 4 mois à 100 %, 1 en cas de maladie ou 5 mois en cas d'accident du travail ;
- après 10 ans de présence continue 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 condition d'ancienneté de 1 an de présence continue dans l'entreprise, est ramenée à 1 mois.

7.2. Les compléments de salaires prévus en cas d'accident du travail visés à l'alinéa c:-dessus sont également versés en cas de maternité (dans la limite du congé légal de maternité) et se substituent à ceux prévus à l'article 7-6.6 du titre VII.

## Article 8 - CONGÉS PAYÉS

Les conditions d'attribution des congés supplémentaires d'ancienneté venant éventuellement s'ajouter à ceux prévus par l'article 7-1 des dispositions communes seront discutées au sein de chaque entreprise.

## Article 9 - PRÉAVIS ET RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

9.1. La durée du préavis est fixée à trois mois, sauf en cas de

9.2. La rupture du contrat de travail par l'une ou l'autre des parties doit faire l'objet d'une notification par pli recommandé avec accusé de réception. Cette notification spécifie exclusivement la durée du préavis et la date exacte de fin de contrat.

9.3. Quand un cadre congédié trouve un emploi avant l'expiration du délai congé, il peut quitter son poste sans verser l'indemnité de préavis, sauf accord entre les parties, à condition d'en prévenir son employeur un mois à l'avance et de renoncer, pendant cette période, à bénéficier des dispositions de l'alinéa 9.5. ci-après.

9.4. Quand un cadre démissionnaire trouve un emploi avant la fin de son préavis, il ne peut quitter son poste sans verser l'indemnité de préavis qu'avec l'acceptation écrite de son

9.5. Pendant la période de préavis, les cadres congédiés sont autorisés à s'absenter, si nécessaire, pour recherche d'emploi, pendant un nombre d'heures égal chaque mois à la durée hebdomadaire de travail dans l'établissement : ces absences ne donneront pas lieu à réduction de rémunération. La répartition

## Article 10 - INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

10.1. En application de l'article 3-14 du titre III, une indemnité de licenciement est accordée aux cadres licenciés dans les conditions ci-après

10.1.1. Cadres ayant de 2 à 5 ans de présence ininterrompue dans l'«entreprise au moment du licenciement

- 1 /10 ème de mois par année de présence. Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité est le salaire moyen des trois derniers mois.

10.1.2. Cadres ayant plus de 5 ans d'ancienneté au moment du licenciement, calculée à compter de la date d'entrée dans l'entreprise

- 3/10 ème de mois par année de présence, pour la tranche de 1 à 10 ans
- 4,10ème de mois par année de présence, pour la tranche de 10 à 20 ans ;
- 5/10ème de mois par année de présence, pour la tranche au-delà de 20 ans.

Le montant de l'indemnité ne peut dépasser un maximum de 12 mois.

10.2. En cas de licenciement pour motif économique, le cadre licencié âgé d'au moins 50 ans aura droit à une majoration de 20 % de l'indemnité qui lui est due en application du point 10.1. ci-dessus.

Ne peut prétendre à cette majoration :

- le salarié acceptant un reclassement avec l'aide de son employeur ;
- le salarié dont l'âge lui permet de bénéficier des allocations de base prévues par le règlement annexé à la convention sur le régime d'assurances

ce-chômage Jusqu'à la liquidation de sa retraite au taux plein

- le salarié qui a la possibilité de bénéficier d'une pré-retraite (F.N.E., accord d'entreprise) ;
- le salarié qui peut faire liquider sans abattement d'âge une pension de retraite.

**10.3.** Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité prévue au point 10.1. ci-dessus est le salaire plein tarif tel qu'il est défini à l'article 23 de la présente convention ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des rémunérations perçues au cours des trois derniers mois précédant le licenciement, étant entendu que, dans ce cas, toute prime de caractère annuel ou exceptionnel qui aura été versée au salarié pendant cette période ne sera prise en compte que prorata temporis.

**10.4.** Si un cadre est congédié dans un délai de deux ans suivant un changement d'emploi lui ayant fait perdre sa qualité de cadre, il bénéficiera néanmoins d'une indemnité de congédiement égale à celle lui ayant été acquise au moment de son déclassement.

**10.5.** Les indemnités prévues au point 10.1. ci-dessus ne sont applicables au salarié licencié à la suite d'un accident du travail (application du 4ème paragraphe de l'article L 122-32.5 du Code du travail) que si elles lui sont plus favorables que celles résultant de l'application de l'article L 122-32.6 du Code du travail qui prévoit, dans ce cas, le doublement de l'indemnité légale de licenciement.

## Article 11 - ALLOCATION DE DÉPART EN RETRAITE

**11.1.** Conformément à l'article 3-15 du titre III, tout cadre pourra prendre sa retraite ou être mis à la retraite à partir de 60 ans, mais les intéressés devront se prévenir au moins 6 mois à l'avance de leur intention de mettre fin au contrat de travail.

**11.2.** Le cadre qui prend sa retraite a droit, s'il a au moins 5 ans de présence dans l'entreprise, à une allocation de départ en retraite.

Le montant de cette allocation; qui ne peut dépasser un maximum de 6 mois, est calculé comme suit en salaire « plein tarif » en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise

- 2/20ème de mois par année de présence pour la tranche jusqu'à 10 ans
- 3/20ème de mois par année de présence pour la tranche de plus de 10 ans à 20 ans ;
- 5/20ème de mois par année de présence pour la tranche au-delà de 20 ans.

**11.3.** Le cadre qui est mis à la retraite sur décision de l'entreprise recevra une allocation de départ à la retraite calculée comme suit

- 2/20ème de mois par année de présence pour la tranche jusqu'à 10 ans
- 1/6ème de mois par année de présence pour la tranche de plus de 10 ans à 20 ans
- 5/20ème de mois par année de présence pour la tranche de plus de 20 ans à 40 ans

- 1 /6ème de mois par année de présence pour la tranche au-delà de 40 ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le salaire « plein tarif » tel qu'il est défini à l'article 3-12 de la présente convention ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des rémunérations perçues au cours des trois derniers mois précédant la mise à la retraite, étant entendu que toute prime de caractère annuel ou exceptionnel, qui aura été versée au salarié pendant cette période, ne sera prise en compte que prorata temporis.

## Article 12 - CONCILIATION DES CONFLITS COLLECTIFS

**12.1.** En cas de conflit collectif concernant uniquement des cadres bénéficiaires de la présente annexe, la Commission prévue à l'article 1-5 du titre I ne comprendra qu'un représentant de chacune des organisations syndicales représentatives de cadres, signataires de la présente annexe, et un même nombre total de représentants des organisations d'employeurs signataires.

**12.2.** Les autres dispositions de l'article 1-5 sont applicables.

## Article 13 - CLASSIFICATION - FONCTIONS-REPÈRES

CADRES	Définitions	Niveaux
Fonctions-repères	<b>LES FONCTIONS DE RESPONSABILITÉS MAJEURES SONT CLASSÉES DANS LE NIVEAU 9. ELLES SE CARACTÉRISENT PAR LA PARTICIPATION À LA DÉFINITION DE LA POLITIQUE DE L'ENTREPRISE</b>	<b>9</b>
Fonctions-repères	<b>LES FONCTIONS DE NIVEAU 8 EXIGENT LA RESPONSABILITÉ DU CHOIX DES MOYENS ET DE LA RÉALISATION D'OBJECTIFS</b>	<b>8</b>
<p>Directeur/Directrice d'hypermarché</p> <p>Directeur/Directrice d'entrepôt régional</p>	<p>Dirige un hypermarché d'une société centralisée. Est responsable des résultats économiques et humains de son magasin. Anime l'équipe d'encadrement, de façon à optimiser les résultats, le fonctionnement, et l'image de son établissement. Est responsable du dialogue social et de la qualité du management.</p> <p>Dans le cadre de la politique logistique de la société, assume la responsabilité du fonctionnement de l'entrepôt en optimisant les résultats et la qualité des services par rapport aux coûts de fonctionnement. Est responsable du dialogue social et de la qualité du management.</p>	
Fonctions-repères	<b>LES FONCTIONS DE NIVEAU 7 COMPORTENT LA PARTICIPATION À L'ÉLABORATION DES OBJECTIFS ET À LA RÉALISATION DE CEUX-CI DANS SON UNITÉ (ÉTABLISSEMENT, SERVICE)</b>	<b>7</b>
<p>Directeur/Directrice de supermarché</p> <p>Manager/Manageresse de département</p> <p>Acheteur/Acheteuse</p> <p>Contrôleur/Contrôleuse de gestion</p> <p>Responsable qualité Manager(se) d'unité commerciale ou Manager(se) d'unité de rayon III</p>	<p>Assure la responsabilité de la marche de son supermarché, et l'atteinte des résultats fixés, dans le cadre de l'application des politiques commerciale, de gestion, sociale, établies par sa société. Dirige et anime son équipe. Il/elle participe à l'élaboration du budget prévisionnel du magasin.</p> <p>Assure dans son département la mise en oeuvre des politiques commerciale, de gestion et sociale définies par la société. Dirige et anime son équipe.</p> <p>Participe à l'élaboration d'une politique d'achat et de choix de fournisseurs. Négocie un marché de fourniture, pour toutes les conditions d'achat.</p> <p>En accord avec les responsables opérationnels, valide et coordonne l'établissement des budgets en cohérence avec les objectifs compatibles entre eux. Dans le cadre du suivi budgétaire, identifie les actions correctives à proposer. Élabore les instruments nécessaires au contrôle (tableaux de bord). Assure un suivi permanent de la réalisation du budget de l'unité, la mesure des écarts entre les prévisions et les résultats, ainsi que la mise en oeuvre des actions correctives et le pilotage du résultat.</p> <p>Définit pour une gamme de produits un cahier des charges "qualité" ; en contrôle le respect. Propose des objectifs de chiffre d'affaires et de résultats dont il (ou elle) assure la réalisation.</p> <p>Propose les actions préventives et correctives nécessaires pour les atteindre. Dispose au sein de son unité d'une large autonomie dans la gestion humaine et sociale du personnel et/ou dans la politique commerciale.</p>	

## ANNEXE IV

## PERSONNEL D'ENCADREMENT

## PRÉAMBULE

Les parties contractantes se sont rencontrées en vue d'examiner les garanties conventionnelles reconnues aux cadres et agents de maîtrise par la convention collective nationale du commerce à prédominance alimentaire du 29 mai 1969 avec les orientations définies par l'accord interprofessionnel du 25 avril 1983 relatif au personnel d'encadrement.

Elles ont constaté que le développement des entreprises à dominante alimentaire, la diversification de leurs activités, l'introduction des nouvelles techniques, l'évolution sociale, ont entraîné une croissance rapide de l'importance du personnel d'encadrement et une extension des domaines de son action et des responsabilités qu'il se doit d'assumer.

Elles ont déclaré, à cette occasion, leur volonté de valoriser les fonctions du personnel d'encadrement - indispensables à la bonne marche des entreprises - dont l'efficacité est notamment liée au soutien par la hiérarchie des décisions qu'il prend dans le cadre des pouvoirs qui lui sont délégués, pour les exercer.

Elles ont, en conséquence, adopté les dispositions qui suivent :

Article 1<sup>er</sup> - OBJET DE L'ACCORD

Le présent accord a pour objet de définir les orientations sur les conditions d'exercice des fonctions assurées par le personnel d'encadrement et, notamment, sur ses responsabilités particulières de commandement et d'animation en privilégiant l'information, la concertation et la formation en vue d'améliorer les rapports sociaux et l'efficacité économique des entreprises.

Il est applicable au personnel relevant des annexes II et III de la présente convention compris dans la définition figurant à l'article 2 ci-dessous ; il complète les mêmes annexes.

## Article 2 - DÉFINITION DU PERSONNEL D'ENCADREMENT

Le personnel d'encadrement est constitué, d'une part, par les ingénieurs et cadres et, d'autre part, par les agents de maîtrise et techniciens qui répondent au moins à deux des critères suivants

- 2.1. Avoir une formation technique, administrative ou commerciale équivalente à celle des techniciens supérieurs et exercer des fonctions requérant la mise en oeuvre des connaissances acquises.  
Cette formation est attestée par un diplôme de niveau III ou peut être acquise par l'expérience et une formation complémentaire.
- 2.2. Exercer, par délégation de l'employeur, une responsabilité permanente de commandement sur plusieurs salariés de l'entreprise.

- 2.3. Exercer des fonctions impliquant initiative et responsabilité, notamment économiques, les conduisant à agir au nom de l'entreprise vis-à-vis des tiers ou de la clientèle, dans le cadre des pouvoirs délégués.

## Article 3 - RESPONSABILITÉS PARTICULIÈRES

Le personnel d'encadrement participera d'autant plus étroitement à la politique économique générale de l'entreprise. et adhèrera à ses objectifs dans un esprit de confiance et de loyauté qu'il sera associé à la mise en oeuvre de celle-ci.

Quelle que soit sa position hiérarchique, il doit jouer un rôle déterminant pour l'efficacité économique de l'entreprise, le maintien et le développement de la qualité des rapports sociaux, le développement de la prévention des accidents du travail.

Vis-à-vis du personnel, il exerce ce rôle

- en menant une action de sensibilisation constante à la qualité du service apporté à la clientèle (service rendu, qualité des produits) ;
- en l'incitant à participer à la vie de l'équipe et de l'entreprise (ou de l'établissement) ;
- en favorisant les conditions d'une réelle participation de l'équipe à la vie de l'entreprise, notamment par une information appropriée ;
- en favorisant et en participant à la formation et au perfectionnement de ce personnel ;
- en menant une action de sensibilisation permanente aux questions d'hygiène et de sécurité en liaison avec les institutions représentatives du personnel compétentes. La direction doit fournir les moyens appropriés permettant d'assurer le respect de la réglementation d'hygiène et de sécurité et la prévention des accidents.

Il contribue au rapprochement du monde de l'éducation, de celui des entreprises en participant, dans une mesure compatible avec ses fonctions et en accord avec l'employeur, aux enseignements technologiques, scolaires et universitaires.

## Article 4 - INFORMATION, CONCERTATION, FORMATION

La mise à la disposition du personnel d'encadrement d'une information diversifiée propre à lui permettre d'établir son jugement sur des bases objectives est de nature à favoriser pleinement l'exercice de ses responsabilités au sein de l'entreprise tout particulièrement sous l'angle du sens de l'initiative et de l'esprit de création.

La nécessité de l'information au plan technique est renforcée par le caractère mouvant de l'économie, la rapidité de l'évolution des technologies et des contraintes des entreprises.

## *Convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance*

Les entreprises veilleront, en outre, à fournir au personnel d'encadrement une information de qualité sur la vie de l'entreprise, tant sous l'angle de ses performances économiques que sur ses perspectives d'évolution : il doit avoir la possibilité de donner son point de vue sur celle-ci.

Les entreprises doivent, par ailleurs, selon des méthodes qui leur sont spécifiques, avoir le souci constant de procéder à une concertation suivie avec le personnel d'encadrement tant sur les problèmes techniques que sur la marche générale de l'entreprise, ses perspectives d'avenir et les projets la concernant, y compris l'évolution de leur secteur d'activité.

Les modalités de cette concertation seront définies après consultation du personnel d'encadrement et de ses représentants élus.

Dans le domaine de la formation, les entreprises sont incitées à mettre en oeuvre des programmes de formation et de perfectionnement, adaptés à leurs objectifs définis ainsi que dans le domaine des relations humaines, de l'économie et de la gestion de l'entreprise, de l'hygiène et de la sécurité.

### Article 5 - CONTRAT DE TRAVAIL

Les relations contractuelles doivent être fondées sur une confiance mutuelle, ce qui implique, tant avant la signature du contrat qu'au moment de sa signature, que la nature et l'étendue des relations réciproques soient clairement connues.

#### 5.1. Information préalable à l'embauche

Pour permettre la signature du contrat de travail (ou lettre d'embauche) en toute connaissance de cause, des informations précises doivent être communiquées lors des entretiens préalables à la signature du contrat de travail sur le poste à pourvoir, les conditions dans lesquelles la fonction s'exercera, les modalités de formation complémentaire éventuelle, la politique de l'entreprise en matière d'évolution de carrière, les régimes de retraite et de prévoyance applicables. Des informations seront également fournies sur les conditions des mutations géographiques lorsque le poste comporte une clause de mobilité.

#### 5.2. Engagement

La lettre d'engagement doit comporter, outre les précisions déjà prévues aux articles 3 des annexes II et III de la présente convention, mention de la convention collective nationale et, le cas échéant, de l'accord collectif d'entreprise applicables.

Le contrat de travail (ou lettre d'engagement) du personnel d'encadrement doit préciser la durée et les conditions de déroulement de l'essai convenu, en application des dispositions spécifiques applicables à la catégorie dont il relève.

Les délégations de pouvoir doivent faire l'objet d'un écrit précisant les domaines sur lesquels elles portent, les bénéficiaires disposant des moyens pour assurer effectivement ce pouvoir.

#### 5.3. Horaires de travail

Les charges et horaires de travail du personnel d'encadrement doivent être compatibles avec ses aspirations et ses responsabilités familiales, culturelles, sociales, syndicales et civiques.

Dans cette optique, les entreprises sont incitées à examiner les modalités d'organisation du travail permettant à ce personnel de faire face aux éventuelles responsabilités extra-professionnelles qu'il exerce (qu'elles soient en rapport ou non avec sa profession) ; les cadres et agents de maîtrise rechercheront, si besoin est, une meilleure organisation personnelle leur permettant d'exercer pleinement leurs responsabilités professionnelles.

Il est, en outre, rappelé que les horaires de travail font l'objet des dispositions de l'article 5.7. du titre V de la présente convention.

#### 5.4. Mobilité – Mutations géographiques

La mobilité est une des caractéristiques inhérentes aux métiers de la distribution : elle peut d'ailleurs être un moyen privilégié de développement de carrière. Lorsqu'elle est requise, une mention particulière doit figurer dans le contrat de travail.

Les conditions de sa mise en oeuvre feront, en outre, l'objet d'un règlement spécifique à l'entreprise.

En cas de mutation nécessitant un changement de résidence, l'entreprise prendra en charge les frais de déménagement, sur présentation de devis soumis à son agrément, ainsi que les frais de voyage de l'intéressé et de sa famille. Les conditions dans lesquelles s'effectuera la mutation seront réglées au niveau de chaque entreprise : il est toutefois recommandé de tenir compte des obligations scolaires des enfants et d'un éventuel délai de prévenance.

En cas de force majeure ou pour un motif impératif (cas fortuit), la mutation pourra être différée.

A l'occasion des mutations dans de nouvelles fonctions, les entreprises mettront en oeuvre les actions de formation, qui seraient nécessaires à l'évolution de carrière des intéressés.

#### 5.5. Ancienneté

Lorsqu'un membre de l'encadrement passe, après l'accord de son employeur, au service soit d'une filiale, soit d'une entreprise absorbée ou créée par lui, ou inversement, l'ancienneté acquise dans l'entreprise (décomptée dans les conditions fixées à l'article 3-16 de la présente convention) quittée par l'intéressé, est prise en considération lors de la négociation des nouvelles dispositions contractuelles.

#### 5.6. Voyages et déplacements

Le mode de déplacement est déterminé au sein de chaque entreprise, en fonction des avantages qu'il présente (coût, gain de temps, commodité...). Les frais de transport et de séjour sont pris en charge dans les conditions fixées au sein de chaque entreprise.

## Convention collective nationale au commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire

### 5.7. Expatriation

Des dispositions doivent définir les conditions de travail et de séjour du personnel d'encadrement appelé à l'Initiative de son employeur à travailler à l'étranger, dans la CEE et hors de la CEE.

Ces dispositions doivent tendre à lui assurer des conditions de travail et avantages sociaux comparables à ceux qui sont en règle en métropole, à compenser les sujétions de toute nature inhérentes à un séjour à l'étranger et à garantir son retour en métropole et dans son entreprise d'origine en tenant compte de ses responsabilités antérieures.

Lors du retour dans l'entreprise d'origine, il bénéficiera, si nécessaire, d'une formation adaptée au nouvel emploi et environnement.

Des dispositions doivent également définir les conditions applicables au personnel d'encadrement spécialement embauché pour exercer son activité hors de France.

### Article 6 - PROMOTION ET ÉVOLUTION DE CARRIÈRE

Le secteur de la distribution, en raison de son évolution due à la nécessité de répondre aux aspirations des consommateurs, a toujours favorisé les promotions internes fondées sur les aptitudes et la valeur personnelle des collaborateurs qu'il occupe.

Cette politique doit être poursuivie, car elle favorise l'évolution de carrière.

A cet effet, les entreprises sont invitées à développer la pratique d'entretiens entre les intéressés et leurs supérieurs hiérarchiques directs, pour faire périodiquement le point et envisager d'éventuelles actions de formation complémentaire.

Un tel entretien, qui sera de préférence étayé par un support écrit, devra nécessairement avoir lieu au plus tard au terme d'une période d'un an, avec les salariés à qui l'entreprise a confié, en vue de tester leur aptitude, un emploi de catégorie supérieure (dans lequel ils font « fonction de »).

Si le bilan établi à l'issue de l'entretien montre que le salarié assume la plénitude de la fonction, il devra en obtenir la qualification et les avantages qui lui sont attachés.

En cas de promotion d'un membre de l'encadrement à une situation hiérarchique supérieure, dans le cadre de l'entreprise ou de l'établissement, il lui est adressé une lettre de confirmation de ses nouvelles conditions d'emploi (dénomination de la nouvelle fonction, coefficient, salaire ...).

Il est rappelé qu'en application de l'article 3-1 de la convention collective, afin de susciter éventuellement des candidatures dans l'entreprise, les employeurs feront connaître au personnel, chaque fois que possible, les postes à pourvoir par voie de notes de service ou par voie d'affichage.

### Article 7 - INVENTIONS

Les inventions sont régies par les dispositions de la loi n° 68.1 du 2 janvier 1969 sur les brevets d'invention, modifiée

par la loi n° 78.7,12 du 13 juillet 1978, ainsi que par les dispositions réglementaires prises pour son application.

Toute invention brevetée qui, notoirement appliquée, accroît la productivité dans le domaine où elle s'applique, donne lieu à une gratification en rapport avec sa valeur.

### Article 8 - CLAUSE DE NON-CONCURRENCE

Une collaboration loyale implique l'obligation de ne pas faire bénéficier une entreprise concurrente de renseignements provenant de l'employeur, ou de concurrencer directement ce dernier, après la rupture du contrat de travail.

Les entreprises appliquant une clause de non-concurrence devront respecter les règles et restrictions suivantes

- déterminer la nature des activités qui y sont soumises
- délimiter le cadre géographique où elle s'applique en fonction des caractéristiques de l'entreprise et des fonctions assumées
- déterminer la nature de la contrepartie ;
- fixer la durée qui ne pourra excéder le temps passé par le membre de l'encadrement dans l'entreprise avec un plafond de deux ans.

### Article 9 - DATE D'APPLICATION

Le présent accord est applicable depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1985.

## ANNEXE V

## FORMATION INITIALE MINIMALE OBLIGATOIRE (FIMO) ET FORMATION CONTINUE OBLIGATOIRE DE SÉCURITÉ (FCOS) DES CHAUFFEURS

### Article 1 - FORMATION INITIALE ET CONTINUE

La formation initiale et continue doit permettre aux chauffeurs de maîtriser les règles de sécurité routière et de sécurité à l'arrêt, ainsi que les réglementations relatives à la durée du travail et aux temps de conduite et de repos.

S'agissant de la sécurité à l'arrêt, il est tenu compte des conditions particulières d'exercice de l'activité dans le secteur, qui sont caractérisées notamment par

la fréquence des arrêts (livraison lors d'une même tournée de nombreux points de vente) ; la diversité des lieux de livraison (centres-villes, périphéries des villes ...).

Elle doit également, compte tenu des caractéristiques des produits transportés (produits alimentaires très périssables, périssables, congelés ou surgelés...), contribuer au respect des règles d'hygiène permettant d'assurer aux consommateurs une sécurité alimentaire optimale, ainsi qu'à la tranquillité des riverains situés à proximité des points de livraison.

- les salariés titulaires lors de leur embauche ou de leur nouvelle affectation d'un des diplômes suivants :

- CAP de conduite routière (anciennement "de conducteur routier") ;
- BEP conduite et service dans les transports routiers ;
- CFP de conducteur routier ;

- les salariés ayant suivi avec succès, dans le cadre de contrats d'insertion par alternance (contrat d'adaptation, contrat de qualification, en vue en particulier de l'obtention des diplômes et titres professionnels visés ci-dessus), une formation comprenant la totalité des actions énumérées à l'article 3 ci-dessous, dans les conditions définies à l'article 4 ci-après ;

les salariés ayant suivi avec succès, dans le cadre par exemple d'une reconversion ou d'une promotion, une formation destinée à la fonction de chauffeur comprenant la totalité des actions énumérées à l'article 3 ci-dessous, dans les conditions fixées à l'article 4 ci-après.

### SECTION 1

## FORMATION INITIALE MINIMALE OBLIGATOIRE DES CHAUFFEURS (FIMO)

### Article 2 - SALARIÉS CONCERNÉS

2.1. Tout salarié titulaire du permis de conduire requis et reconnu apte à la conduite d'un véhicule de plus de 7,5 t de PTAC doit avoir satisfait, dans les conditions fixées à l'article 3 ci-après, à une formation initiale minimale lui permettant d'acquérir les connaissances générales nécessaires à la conduite d'un tel véhicule, ainsi que celles plus particulières relevant du secteur d'activité.

2.2. Sont soumis aux obligations de formation du présent titre

- les salariés embauchés sous CDI à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2000 pour occuper pour la première fois, à titre principal ou dans le cadre d'une activité polyvalente, un emploi de chauffeur tel que défini au point 2.1. ci-dessus ;
- tout autre salarié de l'entreprise sous CDI affecté postérieurement au 1<sup>er</sup> janvier 2000 à un emploi de chauffeur tel que défini au point 2.1. ci-dessus.

2.3. Sont considérés avoir satisfait à l'obligation de formation minimale obligatoire visée par le présent article

2.4. Les dispositions du point 2.1. ne sont pas applicables

- aux salariés ayant exercé le métier de chauffeur, à titre principal ou dans le cadre d'une activité polyvalente d'un véhicule de plus de 7,5 t de PTAC dans une entreprise assurant le transport de marchandises ou produits, pour compte propre ou pour compte d'autrui ou en tant que chauffeur travailleur indépendant, pendant au moins 3 ans au 1<sup>er</sup> janvier 2000 ou reprenant à compter de cette date une activité identique sous réserve de ne pas l'avoir interrompue pendant une durée supérieure à deux ans consécutifs ;

- aux salariés, sous contrat indéterminé, exerçant ponctuellement la fonction de chauffeur moins de 300 heures par an ;

- aux salariés exerçant la fonction de chauffeur sous contrat à durée déterminée d'une durée maximale de 6 mois.

### Article 3 - DURÉE ET CONTENU DE LA FIMO

3.1. La FIMO est fixée à 3 semaines.

La semaine de formation visée au point 3.3. ci-après effectuée dans l'entreprise peut être détachée des deux autres pour tenir compte des contraintes imposées par l'organisation de ce type d'action.

## **Convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance**

Dans cette hypothèse, cette formation devra débuter dans les trente jours suivant la fin de la formation visée au point 3.2. ci-dessous.

3.2. Les modules de progression pédagogique correspondant à la formation des deux premières semaines doivent répondre aux objectifs suivants :

- connaissance des caractéristiques techniques des véhicules ;
- éléments de sécurité ;
- réglementation transport ;
- conduite et manœuvres rationnelles dans le strict respect du code de la route ;
- connaissance et respect des règles d'arrimage ;
- comportement et hygiène de vie ;
- règles et comportement adaptés aux spécificités des produits transportés dans l'entreprise (produits alimentaires frais, congelés ou surgelés notamment).

3.3. Afin de développer la prévention, compte tenu des activités de l'entreprise, dans la perspective d'une meilleure adaptation à l'emploi de chauffeur, la semaine de formation en entreprise sera consacrée

- à l'utilisation de matériels spécifiques de l'entreprise ; - à la reconnaissance des lignes et des tournées ;
- à l'information sur la démarche "qualité" développée dans l'entreprise ;
- à la prévention et au règlement des litiges ;
- au perfectionnement sur les précautions à prendre en matière de freinage, de hauteurs, de calage, d'arrimage et de ballant ;
- au comportement général contribuant au développement de la qualité du service.

3.4. Tout salarié titulaire d'une FIMO, nouvellement embauché à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2000 afin d'exercer à titre principal ou dans le cadre d'une activité polyvalente les fonctions de chauffeur, bénéficiera de la formation d'une semaine en entreprise visée au point 3.3. ci-dessus.

3.5. Les initiatives nécessaires seront prises pour que les modules de progression pédagogique définis aux points 3.2. et 3.3. ci-dessus puissent être pris en compte en tant qu'unité de valeur capitalisable en vue de l'obtention d'un diplôme ou titre homologué intéressant la fonction de chauffeur.

3.6. Tout chauffeur titulaire de l'attestation de formation initiale disposera de la possibilité de participer sur sa demande dans le cadre du congé individuel de formation, du capital de temps de formation ou du plan de formation de l'entreprise dans les 5 ans suivant l'obtention de cette attestation, à un stage de formation professionnelle complémentaire lui permettant d'acquérir l'un des diplômes professionnels visés au point 2.3.

3.7. Les programmes et les modules de progression pédagogiques de la formation figurent en deuxième partie.

### **Article 4 - RÉALISATION DE LA FIMO**

4.1. La formation visée à l'article 3 de la présente annexe peut être suivie par les personnels concernés

- soit avant l'embauche effective dans l'entreprise en qualité de demandeur d'emploi ;
- soit dans le cadre d'un contrat de travail particulier (contrat d'apprentissage, contrat de qualification, contrat d'adaptation) ;
- soit dans le cadre d'un contrat de travail : si cette formation intervient pendant la période d'essai, celle-ci se trouve prolongée pour une durée égale à celle desdites actions.

4.2. Cette formation peut être assurée

- soit par des organismes de formation ayant fait objet d'un agrément par le Ministère des transports ;
- soit dans des centres de formation d'entreprise ayant fait l'objet d'un agrément sur la base du même cahier des charges ;
- soit, par délégation et sous la responsabilité des organismes de formation agréés, par des moniteurs d'entreprise ayant reçu une formation de formateur adaptée et reconnue, et justifiant d'une expérience minimale de 5 années dans la fonction de chauffeur ou conducteur routier.

La formation visée au point 3.3. de la présente annexe sera réalisée en entreprise sous l'autorité de la direction.

Des chauffeurs de l'entreprise reconnus pour leur expérience, leur compétence et ayant une expérience minimale de 3 ans d'exercice dans les activités du transport routier, pourront être désignés comme tuteurs afin d'accompagner individuellement les stagiaires.

A cet effet, ils bénéficieront d'une formation pour se préparer à leur double rôle pédagogique et d'encadrement.

Les tuteurs sont choisis sur la base du volontariat. Ils ont pour mission d'accueillir, d'aider les chauffeurs en formation, particulièrement en assurant la coordination nécessaire entre la formation théorique et pratique. Les tuteurs doivent disposer du temps nécessaire à l'exercice de leur mission qui sera prise en compte pour leur appréciation professionnelle au sein de l'entreprise.

4.3. Quelles qu'en soient les modalités, la formation visée au point 3.3. sera supervisée par les organismes ou centres de formation agréés.

### **Article 5 - CALENDRIER D'APPLICATION (cf aussi partie I)**

FIMO à faire	avant le 1/07/2002	avant le 1/07/2003	avant le 1/07/2004
Chauffeurs concernés	Chauffeurs nés après le 1/01/1973	Chauffeurs nés après le 1/01/1966	Tous les autres chauffeurs quelle que soit leur date de naissance

### **Article 6 - FINANCEMENT DES FRAIS DE LA FIMO**

Le financement des frais de la formation visée à l'article 3 de la présente annexe est assuré notamment par

**Convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance**

- les aides spécifiques de l'État ou des collectivités territoriales, y compris les dispositifs de financement des formations de demandeurs d'emploi, notamment dans le cadre des contrats d'objectifs régionaux
- les fonds mutualisés de formation par alternance
- les contributions des entreprises au titre du plan de formation et du capital de temps de formation pour les personnels exerçant dans l'entreprise, un emploi autre que celui de chauffeur et qui souhaiteraient être affectés à un emploi de chauffeur.

## **SECTION II**

### **FORMATION CONTINUE OBLIGATOIRE DE SÉCURITÉ (FCOS)**

#### **Article 7 - SALARIÉS CONCERNÉS**

Tout chauffeur d'un véhicule de plus de 3,5 t de PTAC et de plus de 14 m<sup>3</sup> doit bénéficier d'une formation continue de sécurité dont la périodicité et le contenu sont adaptés aux différentes catégories de chauffeurs concernés.

#### **Article 8 - CALENDRIER D'APPLICATION ET PÉRIODICITÉ DE LA FCOS**

Les salariés visés par la présente annexe bénéficieront, selon leur situation, de la formation continue obligatoire de sécurité dans les conditions précisées dans la première partie.

#### **Article 9 - DURÉE MINIMALE ET CONTENU DE LA FCOS**

9.1. La durée de la formation continue obligatoire de sécurité est de deux jours consécutifs.

Toutefois, certaines catégories de salariés bénéficieront d'une journée supplémentaire d'adaptation dans l'entreprise afin d'appréhender les spécificités de celle-ci (cf parties I et III).

9.2. La participation aux actions de formation continue obligatoire doit s'inscrire dans le cadre de l'organisation générale des activités de l'entreprise et des horaires habituels de travail des chauffeurs concernés. Le temps passé en formation est rémunéré comme temps de travail.

9.3. Les actions de formation correspondant à l'obligation de formation continue de sécurité doivent correspondre aux objectifs suivants

- perfectionnement aux techniques de conduite en situation normale comme en situation difficile ;
- actualisation des connaissances de l'ensemble des réglementations du transport, de la circulation (code de la route) et du travail dans les transports, connaissance et utilisation des dispositifs de contrôle
- sensibilisation à la sécurité routière et respect des autres usagers et des riverains situés à proximité des lieux de livraison.

9.4. Les programmes et les modules de formation figurent en troisième partie.

### **Article 10 - RÉALISATION DE LA FCOS**

La formation continue obligatoire doit être assurée selon les mêmes modalités que celles prévues à l'article 4 ci-dessus.

La journée supplémentaire d'adaptation dans l'entreprise sera animée sous la responsabilité de la direction.

Des tuteurs, dans les conditions fixées à l'article 4 ci-dessus, pourront être désignés afin d'accompagner individuellement les stagiaires

Quelles qu'en soient les modalités, la FCOS sera supervisée par les organismes ou centres de formation agréés.

### **Article 11 - FINANCEMENT DES FRAIS DE LA FCOS**

Le financement des frais de la formation continue obligatoire de sécurité est assuré par

- les aides éventuelles spécifiques de l'État ou des régions en application des contrats d'objectifs existants ;
- les dispositions particulières prévues par les conventions de partenariat en matière de prévention des accidents du travail
- la contribution des entreprises au titre du plan de formation.

## **SECTION III**

### **DISPOSITIONS DIVERSES**

#### **Article 12 - ATTESTATIONS DE FORMATION INITIALE ET CONTINUE**

##### **12.1. Attestations de formation initiale**

a/ L'attestation de présence dans l'entreprise au 31 décembre 1999 vaut attestation de formation initiale obligatoire sur la base de la déclaration préalable d'embauche pour le personnel embauché à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1995 ou sur la base de la DDAS pour le personnel embauché avant cette date. Une attestation-type (cf quatrième partie) est délivrée sous la responsabilité de l'entreprise aux chauffeurs concernés entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 mars 2000 au plus tard.

b/ Pour les personnels reprenant une activité de chauffeur après l'avoir interrompue conformément aux dispositions du point 2.4. de la présente annexe, une attestation-type (cf partie IV) d'exercice du métier de chauffeur est délivrée par le nouvel employeur sur présentation des bulletins de paye ou du (des) certificats(s) de travail correspondant à la période d'exercice du métier de chauffeur selon les modalités fixées au paragraphe a/ ci-dessus.

Aucune attestation-type de cette nature ne pourra être délivrée à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2002.

## Convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire

c/ Pour les salariés énumérés au point 2.3. de la présente annexe, une attestation est délivrée par les organismes ou centres de formation agréés sur présentation de leur diplôme ou d'une attestation de suivi de stage par les chauffeurs concernés.

d/ Pour les personnels embauchés dans le cadre de contrat d'insertion par alternance à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2000, une attestation est délivrée par les organismes ou centres de formation agréés dès lors que les personnels concernés ont suivi les actions correspondant à la formation initiale minimale visée à l'article 2.3 de la présente annexe. Cette attestation est délivrée sur la base d'un test final d'évaluation des compétences acquises, à défaut de l'obtention d'un diplôme s'inscrivant dans le cadre de ces contrats.

e/ Pour les autres personnels embauchés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2000 et assujettis à l'obligation de formation initiale minimale, une attestation est délivrée à l'issue de la formation par les organismes ou centres de formation agréés. Cette attestation est délivrée sur la base d'un test final d'évaluation des compétences acquises.

### 12.2. Attestation de formation continue

Pour les personnels ayant reçu la formation continue obligatoire visée par la section II du présent chapitre, une attestation suivant le modèle prévu dans la partie IV est délivrée par les organismes ou centres de formation agréés.

Le renouvellement de la formation visée ci-dessus doit intervenir dans l'année précédant sa fin de validité. La nouvelle attestation prend effet à compter de la date anniversaire de fin de validité.

Cette attestation est valable cinq ans à compter de la date de sa délivrance ; cette validité peut être prolongée pour une durée de deux ans pour les chauffeurs devant partir en retraite dans ce délai.

### 12.3. Contrôle de l'attestation

Tout chauffeur doit être en mesure de présenter les attestations, visées au présent article, à l'occasion des contrôles sur route.

Une copie de ces attestations est conservée par l'employeur en vue de leur présentation à l'occasion des contrôles en entreprise.

## Article 13 - CALENDRIER D'APPLICATION

Figure en première partie un tableau récapitulatif des obligations de formation initiale et continue.

## PARTIE I

TABLEAU RÉCAPITULATIF  
DES OBLIGATIONS DE FORMATION INITIALE ET CONTINUE

	PERSONNES CONCERNÉES	DURÉE DE LA FORMATION	MOMENT OÙ LA FORMATION DOIT INTERVENIR	DATE A LAQUELLE LA FORMATION DOIT INTERVENIR
<b>FORMATION INITIALE - FINO</b>	Nouveau salarié en CDI amené à exercer à titre principal ou occasionnel (+ de 300 H par an) la fonction de chauffeur et non titulaire de la FIMO	3 semaines dont 1 en entreprise	Avant d'entrer en fonction dans l'entreprise	À partir du 01/01/2002 (cf article 5)
	Nouveau salarié en CDI amené à exercer à titre principal ou occasionnel (+ de 300 H par an) la fonction de chauffeur et titulaire de la FIMO	1 semaine en entreprise	Avant d'entrer en fonction dans l'entreprise. Thème : « adaptation à l'entreprise »	À partir du 01/01/2002
<b>FORMATION CONTINUE - FORCOS</b>	Salarié en CDI exerçant à titre principal ou occasionnel (+ de 300 H par an) la fonction de chauffeur titulaire de l'attestation FIMO de l'employeur	2 jours	1 fois tous les 5 ans	Avant le 31/07/2002
	Salarié en CDI exerçant à titre ponctuel (- de 300 H par an) la fonction de chauffeur	2 jours	1 fois tous les 3 ans	Avant le 31/07/2002
	Nouveau salarié en CDI exerçant à titre ponctuel (- de 300 H par an) la fonction de chauffeur	3 jours	1 fois avant d'exercer la fonction de chauffeur dans l'entreprise, ensuite	À partir du 01/01/2002
	Salarié en CDD (d'une durée maximale de 6 mois) exerçant la fonction de chauffeur et non titulaire de la FIMO	3 jours	2 jours tous les 3 ans Avant d'exercer la fonction de chauffeur dans l'entreprise, ensuite la journée en entreprise une fois par an pendant les deux années qui suivent, puis de nouveau les 3 jours (cycle = année 1 : 3 jours, années 2 et 3 : 1 jour)	À partir du 01/01/2002
	Salarié en CDD exerçant ta fonction de chauffeur et titulaire de la FIMO ou/et à jour de la FCOS	1 jour	1 fois tous les ans	À partir du 01/01/2002
	Personnel intérimaire exerçant la fonction de chauffeur (titulaire de la FIMO ou/et à jour de la FCOS)	1 jour	1 fois tous les ans	À partir du 01/01/2002

**PARTIE II****Programme de formation (1) : FIMO****THÈME I - PERFECTIONNEMENT À LA CONDUITE RATIONNELLE****AXÉ SUR LES RÈGLES DE SÉCURITÉ****DURÉE: 35 H (1 semaine)****OBJECTIF: connaître, maîtriser et utiliser, de façon rationnelle et dans le respect de la réglementation, un véhicule routier****SPÉCIFICITÉ : formation à la fois théorique et pratique avec temps de conduite individuelle****CONTENU DE LA FORMATION****Module I - Caractéristiques techniques des véhicules****Temps : 1/2 journée**

- chaîne cinématique
- les courbes de couple, de puissance, de consommation spécifique d'un moteur
- la zone d'utilisation optimum du compte-tours
- les diagrammes de recouvrement de rapport de boîte de vitesses

**Module II - Les éléments de sécurité des véhicules et leurs utilisations****Temps : 1/2 journée**

- fonctionnement d'un circuit de freinage pneumatique, d'un circuit oléo-pneumatique
- fonctionnement et rôle de l'ABR, des ralentisseurs, du limiteur de vitesse
- utilisation et limites des freins et des ralentisseurs
- utilisation combinée freins et ralentisseurs notamment dans les descentes
- recherche du meilleur compromis vitesse et rapport de boîte

**Module III - La réglementation transports****Temps : 1 journée**

- règles de circulation routière
  - ⇒ signalisation routière spécifique aux poids lourds
  - ⇒ restrictions et interdictions de circulation
  - ⇒ stationnement et arrêt y
  - ⇒ utilisation d'infrastructures particulières (ronds-points, lits d'arrêts d'urgence ....)
  - ⇒ distance de sécurité et distance d'arrêt
  - ⇒ limitation de vitesse spécifique aux poids lourds
  - ⇒ contrôle et sanctions
- réglementation sociale dans le transport de marchandises
  - ⇒ distinction des différents temps (conduite/attente/repos)
  - ⇒ durées maximales du travail spécifiques aux transports
  - ⇒ réglementation sociale européenne des temps de conduite et de repos
  - ⇒ présentation et manipulation du sélecteur du chronotachygraphe
  - ⇒ utilisation du chronotachygraphe et des feuilles d'enregistrement
  - ⇒ contrôle et sanctions en cas de mauvaise utilisation ou de falsification du chronotachygraphe
- réglementation transports
  - ⇒ les documents d'accompagnement des marchandises
  - ⇒ réglementation du transport intérieur

**Module IV - Comportement et hygiène de vie****Temps : 3/4 journée**

- hygiène de vie
  - ⇒ choix de l'alimentation
  - ⇒ effets de l'alcool, des médicaments, des drogues ...

- ⇒ symptômes, causes, effets de la fatigue et du stress
- ⇒ rôle fondamental du cycle de base activité/repos

- respect des autres usagers

- ⇒ structure et organisation de la sécurité routière
- ⇒ facteurs d'accidents de la route
- ⇒ facteurs aggravants concernant les véhicules lourds
- ⇒ spécificités des autres usagers
- ⇒ mesures prises en faveur de la sécurité routière
- ⇒ permis à points

### Module V - **Évaluation** des points I à IV vus les jours précédents

Temps : 1 /4 journée

### Module VI - Conduite et manoeuvres professionnelles

Temps : 2 journées

- la pratique des manoeuvres

- ⇒ repérage des obstacles
- ⇒ anticipation et préparation de la manoeuvre
- ⇒ visibilité, angles morts
- ⇒ règles de sécurité dans la manoeuvre

Objectif : réalisation de manoeuvres professionnelles en toute sécurité

- la pratique de la conduite

- ⇒ anticipation dans la conduite
- ⇒ utilisation de l'inertie du véhicule
- ⇒ Conduite de nuit ou par visibilité réduite
- ⇒ prise en compte des intentions des autres usagers

Objectif : conduite professionnelle dans différentes conditions d'environnement

Ces 2 jours de pratique comporteront un temps de conduite individuelle d'une 1/2 journée permettant d'évaluer les capacités professionnelles du conducteur.

(1) les contenus de certains modules de formation initiale et continue sont strictement identiques

Convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire

**PARTIE II**

**Programme de formation (1) : FIMO**  
**THÈME II - APPLICATIONS DES RÈGLES DE SÉCURITÉ**  
**LIÉES AUX MARCHANDISES TRANSPORTÉES**

**DURÉE:** 35 H (1 semaine)

**OBJECTIF :** connaître les règles et la réglementation en vigueur pour assurer le transport en toute sécurité, selon les différents types de marchandises

**SPÉCIFICITÉ DU THÈME :** formation théorique

**CONTENU DE LA FORMATION**

**Module VII - Connaissance et respect des règles de chargement et d'arrimage des marchandises**

**Temps : 1 journée**

- chargement
  - ⇒ calcul de la charge utile
  - ⇒ calcul du volume utile
  - ⇒ plan de chargement, incompatibilités
  - ⇒ répartition du chargement, conséquences de la surcharge à l'essieu
  - ⇒ centre de gravité et stabilité du véhicule
  
- arrimage
  - ⇒ principales catégories de marchandises nécessitant un arrimage
  - ⇒ techniques de calage et d'arrimage
  - ⇒ utilisation de sangles d'arrimages
  - ⇒ vérifications des dispositifs d'arrimages

**Module VIII - La conduite à adopter en fonction du chargement du véhicule et des conditions de circulation**

**Temps : 3/4 journée**

- les forces s'appliquant aux véhicules en mouvements
- conduite à adopter avec des charges différentes
- conduite à adopter suivant le profil de la route
- conduite à adopter suivant les conditions climatiques
- conduite à adopter la nuit
- anticipation et conduite à adopter suivant le comportement des autres usagers

**Module IX - Évaluation des points VII et VIII**

**Temps : 1/4 journée**

**Module X - Règles et comportement spécifiques adaptés aux spécificités des produits transportés dans l'entreprise**

**Temps : 3 journées**

À chaque fois, la formation devra être adaptée aux marchandises que les chauffeurs seront amenés à transporter (par exemple : le transport de produits alimentaires frais périssables, congelés ou surgelés).

- connaissance et spécificité des marchandises transportées
  - ⇒ connaissance des marchandises
  - ⇒ règles de sécurité particulières et précautions à prendre pour le transport de ces marchandises
  - ⇒ règles et conditions de chargement et de déchargement de ces marchandises
  - ⇒ règles particulières de conduite pour le transport de ces marchandises
  - ⇒ équipement particulier des véhicules pour le transport de ces marchandises
  - ⇒ les documents de transports spécifiques
  
- règles de circulation routière particulières à adopter pour le transport de ces marchandises
  
- prévention des accidents du travail

**Convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire**

- ⇒ **prévention des accidents du travail en circulation (attitude du conducteur, organisation du travail, manoeuvres, arrêt, stationnement)**
- ⇒ **prévention des accidents du travail à l'arrêt (entretien du véhicule, aménagements et équipements du véhicule, accès au véhicule)**
- ⇒ **principes ergonomiques (gestes et postures à risques, protections individuelles)**

- **comportement en situation d'urgence**

- ⇒ **utilisation des équipements de secours et d'alerte (extincteur, coupe-batterie, panneau de signalisation d'accidents ...)**
- ⇒ **évaluation de la situation, éviter le sur-accident, prévenir les secours, secourir les**

**(1) les contenus de certains modules de formation initiale et continue sont strictement**

Convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire

## *PARTIE II*

### Programme de formation (1) : FIMO THÈME 111 - ADAPTATION ET CONNAISSANCE DE L'ACTIVITÉ TRANSPORT EN ENTREPRISE

**DURÉE : 35 H (1 semaine)**

**OBJECTIF:** adapter et parfaire les connaissances acquises lors des modules précédents

**SPÉCIFICITÉ:** formation pratique dans l'entreprise

**CONTENU DE LA FORMATION**

**Module XI - L'entreprise et son environnement**

**Temps : 1/2**

journée

- présentation de l'entreprise (dirigeants, activités, historique, implantations ...)
- présentation de l'environnement économique de l'entreprise (chiffre d'affaires, concurrence, les clients, les fournisseurs ...)
- connaissance et spécificité de la convention collective de branche
- connaissance et spécificité de l'accord d'entreprise
- connaissance du règlement intérieur de l'entreprise
- la démarche qualité au sein de l'entreprise

La présentation sera réalisée par la direction de l'entreprise

**Module XII - Comportement et rôle du conducteur**

**Temps: 1/2 journée**

- l'organisation des transports dans l'entreprise
  - les interlocuteurs du conducteur au sein de l'entreprise
  - différents rôles du conducteur
  - attitudes du conducteur et image de marque de l'entreprise vis-à-vis de ses interlocuteurs
- (clients, fournisseurs ...)
- lieux de livraison et respect des riverains

extérieurs

La présentation sera réalisée par le responsable des transports de l'entreprise

**Module XIII - Conduite en situation, respect des règles de sécurité et de chargement, d'arrimage et de livraison des marchandises**

**Temps: 4 journées**

- mise en pratique des règles de conduite et de sécurité vues les semaines précédentes
  - prise de connaissance des matériels présents dans l'entreprise
  - prise de connaissance des circuits de transports et de distribution
  - rappel et adaptation des règles, mise en pratique du chargement, de l'arrimage et de livraison sur les véhicules
- par exemple :
- transport de palettes
  - transport de produits alimentaires périssables
  - transport sous température dirigée
  - conduite des chariots automoteurs
- connaissance et application des contrôles de sécurité

**PARTIE III****Programme de formation (1) : FCOS****1<sup>ère</sup> JOURNÉE - ACTUALISATION DES CONNAISSANCES  
DE LA RÉGLEMENTATION TRANSPORT, PRÉVENTION DES ACCIDENTS  
ET COMPORTEMENT**

DURÉE : 1 journée

OBJECTIF : connaître la réglementation et son application

CONTENU DE LA FORMATION

**I - La réglementation transports**

Temps : 1/2 journée

- réglementation sociale dans le transport de marchandises
  - ⇒ distinction des différents temps (conduite/attente/repos)
  - ⇒ durées maximales du travail spécifiques aux transports
  - ⇒ réglementation sociale européenne des temps de conduite et de repos
  - ⇒ présentation et manipulation du sélecteur du chronotachygraphe
  - ⇒ utilisation du chronotachygraphe et des feuilles d'enregistrement
  - ⇒ contrôle et sanctions en cas de mauvaise utilisation ou de falsification du chronotachygraphe
- réglementation transports
  - ⇒ les documents d'accompagnement des marchandises
  - ⇒ réglementation du transport intérieur

**II - La prévention des risques et comportement**

Temps : 1/2 journée

- prévention des accidents du travail
  - ⇒ prévention des accidents du travail en circulation (attitude du conducteur, organisation du travail, manoeuvres arrêt, stationnement)
  - ⇒ prévention des accidents du travail à l'arrêt (entretien du véhicule, aménagements et équipements du véhicule, accès au véhicule)
  - ⇒ principes ergonomiques (gestes et postures à risques, protections individuelles)
- comportement en situation d'urgence
  - ⇒ utilisation des équipements de secours et d'alerte (extincteur, coupe-batterie, panneau de signalisation d'accidents ...)
  - ⇒ évaluation de la situation, éviter le sur-accident, prévenir les secours, secourir les blessés
- hygiène de vie
  - ⇒ choix de l'alimentation
  - ⇒ effets de l'alcool, des médicaments, des drogues...
  - ⇒ symptômes, causes, effets de la fatigue et du stress
  - ⇒ rôle fondamental du cycle de base activité/repos
- respect des autres usagers
  - ⇒ structure et organisation de la sécurité routière
  - ⇒ facteurs d'accidents de la route
  - ⇒ facteurs aggravants concernant les véhicules lourds
  - ⇒ spécificités des autres usagers
  - ⇒ mesures prises en faveur de la sécurité routière
  - ⇒ permis à points

*(1) les contenus de certains modules de formation initiale et continue sont strictement identiques*

**PARTIE III****Programme de formation (1) : FCOS****2ème JOURNÉE - ACTUALISATION DES CONNAISSANCES  
EN MATIÈRE DE CONDUITE**

DURÉE : 1 journée

OBJECTIF : connaître, maîtriser et utiliser rationnellement les véhicules routiers de l'entreprise

SPÉCIFICITÉ DU THÈME : formation à la fois théorique et pratique avec un temps de conduite individuelle

**CONTENU DE LA FORMATION**

I - Rappel des règles de circulation routière et des principes de conduite à adopter en fonction du chargement du véhicule et des conditions de circulation

Temps : 1/2 journée

- signalisation routière spécifique aux poids lourds
- restrictions et interdictions de circulation
- stationnement et arrêt
- utilisation d'infrastructures particulières (ronds-points, lits d'arrêts d'urgence...)
- distance de sécurité et distance d'arrêt
- limitation de vitesse spécifique aux poids lourds
- contrôle et sanctions
- les forces s'appliquant aux véhicules en mouvements
- conduite à adopter avec des charges différentes
- conduite à adopter suivant le profil de la route
- conduite à adopter suivant les conditions climatiques
- conduite à adopter la nuit
- anticipation et conduite à adopter suivant le comportement des autres usagers

II - Pratique de la conduite dans différentes conditions

Temps : 1/2 journée

- anticipation dans la conduite
- utilisation de l'inertie du véhicule
- conduite de nuit ou par visibilité réduite
- prise en compte des intentions des autres usagers
- dépassement
- freinage et dispositif de ralentissements

À l'issue de la journée, une évaluation des connaissances sera réalisée.

**(1) Les contenus de certains modules de formation initiale et continue sont strictement identiques**

**PARTIE III****Programme de formation (1) : FCOS****3 ème JOURNÉE - CONNAISSANCES DE L'ENTREPRISE****DURÉE : 1 journée****OBJECTIF : connaître l'entreprise et son organisation, maîtriser et *utiliser rationnellement* les véhicules routiers de l'entreprise****SPÉCIFICITÉ DU THÈME : formation à la fois théorique et pratique avec un temps de conduite individuelle****CONTENU DE LA FORMATION****I - L'entreprise, comportement et rôle du conducteur****Temps : 1/4 journée**

- présentation de l'entreprise
- connaissance du règlement intérieur de l'entreprise
- l'organisation des transports dans l'entreprise
- attitudes et rôles du conducteur, image de marque de l'entreprise vis-à-vis de ses interlocuteurs extérieurs (clients, fournisseurs, riverains des zones de livraison...)

**II - Respect des règles de conduite, de chargement, d'arrimage et de livraison des marchandises****Temps : 3/4 journée**

- mise en pratique des règles de conduite et de sécurité
- prise de connaissance des matériels présents dans l'entreprise
- prise de connaissance des circuits de transports et de distribution
- rappel des règles et mise en pratique du chargement, de l'arrimage et de livraison sur les véhicules Par exemple :
  - transport de palettes
  - transport de produits alimentaires périssables
  - transport sous température dirigée
- connaissance et application des contrôles de sécurité

Les temps de conduite seront effectués individuellement en compagnie d'un formateur ou du tuteur qui sera chargé d'accompagner le conducteur et de parfaire ses connaissances pratiques.

À l'issue de la journée, une évaluation sera réalisée sous la responsabilité de la direction de l'entreprise.

**(1) les contenus de certains modules de formation initiale et continue sont strictement identiques**

**PARTIE IV****ATTESTATION DE FORMATION INITIALE MINIMALE OBLIGATOIRE  
DES CHAUFFEURS (FIMO)**

1. Attestation type pour les salariés présents dans l'entreprise au 31/12/99. Attestation à délivrer entre le 1<sup>er</sup> janvier 2000 et le 31 mars 2000 au plus tard.

Je soussigné, ..... Nom ....., ..... Prénom .....,  
 ..... Qualité .....,  
 De ..... Société ....., ..... Adresse .....,  
 atteste que M . ..... Nom ....., ..... Prénom .....,  
 est employé dans notre société en qualité de ..... Qualité .....,  
 depuis le ..... Date .....

Conformément à l'annexe V de la Convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, cette attestation vaut attestation de FIMO.

Fait à ....., le .....

2. Attestation type pour les salariés expérimentés embauchés dans l'entreprise à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2000. Attestation non valable à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2002.

Je soussigné, ..... Nom ....., ..... Prénom .....,  
 ..... Qualité .....,  
 De ..... Société ....., ..... Adresse .....,  
 atteste que M . ..... Nom ....., ..... Prénom .....,  
 employé dans notre société en qualité de ..... Qualité .....,  
 depuis le ..... Date .....

justifie de l'expérience du métier de chauffeur telle que  
 visée à l'article 3.4 de l'annexe V de la Convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire.  
 Conformément à cet accord, cette attestation vaut attestation de FIMO.

Fait à ....., le .....

Convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire

**ATTESTATION DE FORMATION INITIALE CONTINUE OBLIGATOIRE  
DE SÉCURITÉ (FCOS)**

Je soussigné, ..... **Nom** ....., ..... **Prénom** .....,  
..... **Qualité** .....,

De ..... **Société** ....., ..... **adresse**  
.....,

atteste que M . ..... **Nom** ....., ..... **Prénom** .....,

est employé dans notre société en qualité de  
**Qualité**.....

est titulaire d'une FCOS valable jusqu'au ..... **Date de validité** .....

conformément à l'annexe V de la Convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire.

Fait à ..... , le .....

## ANNEXE VI

## EPARGNE SALARIALE

## SECTION I

**PLAN D'EPARGNE INTERENTREPRISES DE LA BRANCHE DU COMMERCE DE DÉTAIL ET DE GROS A PREDOMINANCE ALIMENTAIRE**

Les organisations syndicales et professionnelles soussignées ont convenu ce qui suit dans l'objectif de mettre en place un Plan d'Épargne Interentreprises (PEI) commun à l'ensemble du personnel des entreprises comprises dans le champ d'application de la Convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire n° 3305 du 12 juillet 2001.

## PRÉAMBULE

La présente section a pour objet de favoriser l'épargne salariale, à court et/ou moyen terme dans le cadre du PEI, en permettant aux salariés des entreprises de la branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire de participer avec l'aide de leur entreprise à la constitution d'un portefeuille collectif de valeurs mobilières en vue de se constituer une épargne, en bénéficiant des avantages fiscaux et sociaux attachés à cette forme d'épargne collective.

Le présent PEI de branche (ou le « Plan ») est mis en place conformément aux dispositions du Titre IV du Livre IV du Code du travail intitulé « Intéressement, participation et plans d'épargne salariale » tel que modifié par la loi n° 2001-152 du 19 février 2001.

**Article 1 : FORMALITÉS D'ADHÉSION AU PLAN**

L'adhésion de l'entreprise au PEI se fait par une notification expresse adressée à l'établissement teneur de registre par lettre simple.

L'adhésion du salarié ayant l'ancienneté requise au PEI est libre, elle fait l'objet d'une communication à l'employeur. Ce dernier notifie l'adhésion à l'établissement teneur de registres dans les conditions fixées à l'alinéa précédent.

Les employeurs adhérant au présent PEI sont tenus d'informer la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle dont elles relèvent de l'application du présent accord au sein de leur entreprise.

**Article 2 : BÉNÉFICIAIRES**

Tous les salariés des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord peuvent bénéficier du PEI à condition de compter au moins

3 mois d'ancienneté dans leur entreprise à la date du premier versement. Pour la détermination de l'ancienneté d'un salarié, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés par l'intéressé au cours de l'année au titre de laquelle les versements sont effectués et des douze mois qui la précèdent.

• Dans les entreprises dont l'effectif habituel comprend au moins un et au plus cent salariés, les chefs de ces entreprises, ou s'il s'agit de sociétés, leurs présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire peuvent également bénéficier du Plan sous réserve du respect de la condition d'ancienneté visée au premier alinéa.

• Les anciens salariés ayant quitté leur entreprise à la suite d'un départ en retraite ou préretraite peuvent continuer à effectuer des versements au Plan à la condition toutefois d'avoir effectué au moins un versement avant la rupture de leur contrat de travail et de ne pas avoir demandé le déblocage de la totalité de leurs avoirs. Les salariés dont le contrat de travail est rompu ou arrivé à terme pour une autre raison que la retraite ou préretraite peuvent rester adhérents au Plan sans pouvoir effectuer de nouveaux versements, hormis le cas où ils ont intégré une entreprise relevant du présent PEI. En outre, lorsque le versement de l'intéressement dû au titre de la dernière période d'activité du salarié intervient, après son départ de l'entreprise, il peut affecter cet intéressement dans le Plan.

**Article 3 : ALIMENTATION DU PEI**

**3.1- Versements volontaires des bénéficiaires**

Le montant annuel des sommes pouvant être versé par chaque bénéficiaire ne peut excéder le quart de sa rémunération annuelle brute ou de son revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente.

Cette limite s'applique aux versements personnels des bénéficiaires, y compris l'intéressement, affectés au présent PEI.

En cas de participation d'un salarié à plusieurs Plans d'Épargne Salariale, le plafond mentionné cidessus s'apprécie par rapport à la totalité des versements volontaires (y compris intéressement) effectués sur ces Plans.

Les bénéficiaires pourront effectuer des versements volontaires soit à tout moment par chèque ou par prélèvement sur leur compte selon la périodicité qu'ils auront choisie, soit de façon exceptionnelle par prélèvement ou par chèque.

À cette fin, les bénéficiaires indiqueront la fréquence de versement souhaitée, ainsi que l'affectation de leurs avoirs.

Tout versement au présent PEI doit être d'un minimum de 15 euros.

### 3.2 - Versements complémentaires des employeurs (abondement)

Afin de faciliter la constitution de l'épargne collective, les employeurs prennent en charge les frais de tenue des comptes individuels des salariés conformément aux dispositions de l'article 7.1 et peuvent également ajouter aux versements volontaires, y compris intéressement, des bénéficiaires des versements complémentaires appelés abondements. En tout état de cause, l'employeur a toujours la possibilité de ne pas abonder les versements volontaires, l'aide de l'entreprise consiste alors en la simple prise en charge des frais de tenue des comptes individuels.

Chaque entreprise adhérente sélectionne dans la première grille ci-dessous, la formule d'abondement choisie (le versement complémentaire de l'employeur s'exprime par un pourcentage du versement effectué par le salarié dans la limite d'un des plafonds d'abondement mentionnés dans la seconde grille ci-dessous)

Formules d'abondement	0 % du versement du salarié
	25 % du versement du salarié
	50 % du versement du salarié
	100 % du versement du salarié
	200 % du versement du salarié
	300 % du versement du salarié

Plafonds de l'abondement en euros (€)	500
	1000 €
	1500 €
	2000 €
	2300 €

En application de l'article L.443-7 du Code du travail, les sommes versées au titre de l'abondement par une ou plusieurs entreprises sont limitées annuellement à 2300 euros sans pouvoir excéder le triple de la contribution du bénéficiaire.

La formule choisie peut être remplacée, au maximum une fois par an, par une autre formule de la grille. Toute modification de la formule d'abondement devra immédiatement être portée à la connaissance des salariés et notifiée à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

L'abondement ne peut se substituer à aucun des éléments de rémunération au sens de l'article L.242-1 du Code de la sécurité sociale, en vigueur dans l'entreprise au moment de la mise en place du Plan ou qui deviennent obligatoires en vertu de règles légales ou contractuelles.

Aucun abondement ne sera versé aux anciens salariés ayant quitté leur entreprise.

Les versements complémentaires de l'employeur supportent le précompte de la Contribution Sociale Généralisée (CSG) et de la Contribution au Remboursement de la Dette Sociale (CRDS) (la déduction de 5 % étant applicable).

Les abondements sont versés concomitamment aux versements des salariés.

### 3.3 - Intéressement

Le PEI peut être alimenté par les sommes perçues par les salariés en application des accords d'intéressement en vigueur dans l'entreprise.

Avant chaque versement d'intéressement, l'entreprise fera parvenir aux bénéficiaires un formulaire mentionnant notamment le montant de leur intéressement. Les salariés peuvent affecter tout ou partie du montant de leur intéressement (après prélèvement de la CSG et de la CRDS) au PEI ; dans ce cas, ils devront retourner à l'entreprise ou directement au teneur de comptes ledit formulaire en indiquant le montant à affecter au Plan et le ou les supports de placement choisis.

Les sommes attribuées au titre de l'accord d'intéressement sont exonérées d'impôt sur le revenu si elles sont versées dans le Plan dans les 15 jours suivant la date à laquelle elles ont été perçues.

Le versement des sommes issues de l'intéressement au présent PEI perçues au titre de la dernière période d'activité du salarié après le départ de celui-ci de l'entreprise pour un motif autre que la retraite ou la préretraite ne fait pas l'objet d'un versement complémentaire de l'employeur.

### 3.4 - Participation

Les salariés peuvent demander l'affectation de leur quote-part individuelle de participation à la réalisation du PEI. L'entreprise fera parvenir aux bénéficiaires un formulaire indiquant le montant des sommes leur revenant au titre de la Réserve Spéciale de Participation, après prélèvement de la CSG et CRDS. Les salariés retourneront ledit formulaire à l'entreprise ou directement au teneur de comptes en indiquant le ou les supports de placement choisis.

Les sommes issues de la Réserve Spéciale de Participation et affectée au PEI ne peuvent pas faire l'objet d'un versement complémentaire de l'employeur.

### Article 4 : PARTICIPATION DES SALARIÉS AUX RÉSULTATS DE L'ENTREPRISE

Les employeurs qui, en raison de l'effectif de leur entreprise (inférieur à 50 salariés), ne sont pas soumis au régime obligatoire de la participation peuvent mettre en place un régime de participation volontaire au sein de leur entreprise.

Le présent accord dispense ces employeurs de conclure un accord de participation dans leur entreprise. Dans ce cas, ils doivent se conformer aux dispositions des articles ci-dessous (formule de calcul, modalités de répartition et de gestion, information des bénéficiaires).

Les entreprises et leurs salariés concernés bénéficient alors des mêmes avantages fiscaux et sociaux que dans le cadre du régime obligatoire de la participation.

#### 4.1- Formule de calcul

Les droits attribués au personnel au titre de la participation aux résultats de l'entreprise sont calculés de la manière suivante, sur les bénéfices réalisés en France Métropolitaine et dans les Départements d'Outre-Mer, imposables au taux de droit commun et diminués de l'impôt correspondant.

**Convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire**

Une somme représentant la rémunération, au taux de 5 % l'an, des capitaux propres est retranchée de ces bénéfices.

Le reliquat est affecté d'un coefficient représentant la part des salaires dans la valeur ajoutée de l'entreprise.

La moitié du chiffre ainsi obtenu, constitue la Réserve Spéciale de Participation.

Toutefois, lorsqu'une provision pour investissement a été constituée au titre de l'exercice précédent, son montant est ajouté, pour le calcul de la Réserve Spéciale de Participation, au bénéfice net défini au 1<sup>er</sup> alinéa ci-dessus.

Les droits attribués aux salariés sont calculés dans chaque entreprise selon la formule suivante

$$\frac{\text{BÉNÉFICE NET} - 5\% \text{ CAPITAUX PROPRES} \times \text{MASSE SALARIALE}}{2} \text{ VALEUR AJOUTÉE}$$

dans laquelle :

*Bénéfice net* : représente le bénéfice net, défini au 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 4.1 ci-dessus, après corrections (notamment après réintégration de la provision pour investissements...).

*Capitaux propres* : les capitaux propres (capital social, primes liées au capital social, réserves, le report à nouveau, provisions qui ont supporté l'impôt et provisions réglementées constituées en franchise d'impôt par application de dispositions particulières du Code Général des Impôts), investis en France.

Les montants du bénéfice net après corrections et des capitaux propres sont établis par une attestation de l'Inspecteur des Impôts ou du Commissaire aux comptes. Ils s'imposent à l'entreprise comme à son personnel.

Les redressements éventuels de l'assiette du bénéfice net, opérés par l'Administration ou le Juge des Impôts, font l'objet, lorsqu'ils sont définitifs, d'une attestation rectificative.

Le complément de participation correspondant à la rectification est majoré de l'intérêt, au taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées couru depuis le premier jour du quatrième mois de l'exercice qui suit celui ayant fait l'objet du redressement, jusqu'au jour de l'inscription au compte de la Réserve Spéciale de Participation.

*Masse salariale* : représente les salaires versés au cours de l'exercice. Les salaires à retenir sont déterminés selon les règles prévues pour le calcul des cotisations de sécurité sociale (article L.2421 du Code de la sécurité sociale). Doivent également être prises en compte pour le calcul de la Réserve Spéciale de Participation, les indemnités de congés payés versées pour le compte de l'employeur par des caisses agréées constituées à cet effet conformément à l'article L.223-16 du Code du travail. En outre, les rémunérations à prendre en compte pour les périodes d'absences visées aux articles L.122-26 et L.122-32-1 du Code du travail, dans le cas où l'employeur ne maintient pas intégralement les salaires, sont

celles qu'auraient perçues les salariés concernés pendant les mêmes périodes s'ils avaient travaillé.

*Valeur ajoutée* : la valeur ajoutée comprend les charges de personnel, les impôts, taxes et versements assimilés (à l'exclusion des taxes sur le chiffre d'affaires), les charges financières, les dotations de l'exercice aux amortissements, les dotations de l'exercice aux provisions (à l'exclusion des dotations figurant dans les charges exceptionnelles) et le résultat courant avant impôts.

L'entreprise doit effectuer le versement au dépositaire avant le premier jour du quatrième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel la participation est attribuée.

Passé ce délai, l'entreprise doit compléter ce versement par un intérêt de retard (au profit des salariés) égal à 1.33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées.

Les intérêts sont versés en même temps que le principal et employés dans les mêmes conditions.

## 4.2 - Répartition de la Réserve Spéciale de Participation

Les sommes portées à la Réserve Spéciale de Participation sont réparties entre les salariés proportionnellement aux salaires perçus.

Il s'agit des salaires bruts déterminés selon les règles prévues à l'article L.242-1 du Code de la sécurité sociale. Doivent également être prises en compte les indemnités de congés payés versées pour le compte de l'employeur par des caisses agréées constituées à cet effet conformément à l'article L.223-16 du Code du travail. En outre, les rémunérations à prendre en compte pour les périodes d'absences visées aux articles L.122-26 et L.122-32-1 du Code du travail, dans le cas où l'employeur ne maintient pas intégralement les salaires, sont celles qu'auraient perçues les salariés concernés pendant les mêmes périodes s'ils avaient travaillé.

Toutefois, le salaire de chaque bénéficiaire n'est pris en compte, pour le calcul de cette répartition, que jusqu'à concurrence de 4 fois le plafond annuel de la Sécurité Sociale.

En outre, le montant des droits susceptibles d'être attribués à un même salarié, au titre d'un exercice, ne peut excéder une somme égale aux trois quarts du plafond annuel de la Sécurité Sociale sur la base d'un exercice de douze mois. Le plafond considéré est celui qui est obtenu par la moyenne arithmétique des plafonds mensuels en vigueur pour l'exercice au titre duquel les droits des salariés sont nés.

La part de la réserve spéciale de participation qui ne peut pas être attribuée en raison du plafonnement des droits individuels, sera immédiatement répartie entre les autres salariés non touchés par le plafond cité à l'alinéa précédent.

Ces plafonds sont calculés au prorata de la durée de présence pour les salariés qui n'ont pas été présents pendant tout l'exercice.

### 4.3 - Modalités de gestion

Une fois réparties; ces sommes sont versées dans le PEI et gérées conformément aux dispositions de l'article 5.1 ci-après.

Les sommes issues de la participation sont directement investies dans le compartiment PACTEO LABEL SÉCURITÉ du Fonds Commun de Placement Multientreprises (FCPE) PACTEO LABEL, composé de 5 compartiments. étant entendu que chaque bénéficiaire peut, sans frais et à tout moment, modifier cette première affectation et transférer ces sommes vers un ou plusieurs autres compartiments du FCPE susmentionné, à savoir :

- le compartiment PACTEO LABEL PRUDENCE.
- le - compartiment PACTEO LABEL ÉQUILIBRE,
- le compartiment PACTEO LABEL DYNAMIQUE,
- le compartiment PACTEO LABEL SOLIDAIRE.

Toutefois, par dérogation à ce qui précède. les droits à participation n'atteignant pas 80 euros par personne sont versés directement à leurs bénéficiaires.

Conformément aux dispositions prévues à l'article 5.2. chaque bénéficiaire peut, par la suite, à tout moment, modifier l'affectation de ses avoirs d'un compartiment à un autre, étant précisé que ces opérations sont sans incidence sur le délai d'indisponibilité.

Les frais se rapportant à ces opérations sont alors supportés par les porteurs de parts concernés.

La Société de Gestion, le Dépositaire et le Teneur du registre des comptes individuels des bénéficiaires sont respectivement définis aux articles 5.4, 5.5 et 5.6 du présent accord.

Le délai d'indisponibilité et les cas dans lesquels ces sommes peuvent exceptionnellement être débloquées sont déterminés à l'article 12 ci-après.

### 4.4 - Information collective

Il appartient au chef d'entreprise d'informer les salariés par tout moyen approprié (affichage, circulaire de la direction...) de l'existence d'un droit à participation, ainsi que de la formule de calcul et des modes de répartition et de gestion.

Il est précisé que tout salarié qui désire consulter ou détenir le texte du présent accord peut l'obtenir auprès du Service du Personnel ou de son employeur.

En application de l'article 8.442-19 du Code du travail, l'employeur doit, dans les 6 mois qui suivent la clôture de chaque exercice, présenter un rapport comportant notamment, les éléments servant de base au calcul du montant de la participation pour l'exercice écoulé et des indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à la réserve spéciale de participation. Dans toutes les entreprises où il n'existe pas de comité d'entreprise, ce rapport doit être présenté aux délégués du personnel et adressé à chaque salarié présent dans l'entreprise à l'expiration du délai de 6 mois suivant la clôture de l'exercice.

Les entreprises non soumises au régime obligatoire de la participation, adhérant au présent PEI et ayant décidé la

mise en place de la participation financière dans leur entreprise sont tenues d'informer la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle dont elles relèvent de l'application de la participation financière dans leur entreprise en application du présent accord, ainsi que de ses modalités d'application (notamment la date d'effet).

### 4.5 - Information individuelle

Chaque bénéficiaire reçoit, à la suite de tout versement effectué pour son compte, une fiche distincte de son bulletin de salaire indiquant que la Société de Gestion est chargée de la gestion du Fonds Commun de Placement Multientreprises et comportant

- le montant total de la Réserve Spéciale de Participation pour l'exercice concerné.
- le montant des droits qui lui sont attribués,
- les montants de CSG et CRDS,
- la date à laquelle ces droits deviendront disponibles,
- l'indication des cas dans lesquels les droits peuvent être exceptionnellement liquidés par anticipation.

Cette fiche comporte en annexe une note rappelant les règles de calcul et de répartition de la RSP.

Ces documents sont également adressés aux salariés ayant quitté l'entreprise.

### Article 5 : GESTION DES SOMMES COLLECTÉES

#### 5.1- Supports de placement

Les versements volontaires et les versements complémentaires éventuels de l'entreprise sont employés, au choix du bénéficiaire, à la souscription de parts et de fractions de part d'un ou plusieurs compartiments du Fonds Commun de Placement Multientreprises (FCPE) PACTEO LABEL.

Le FCPE PACTEO LABEL est un FCPE socialement responsable composé des 5 compartiments suivants

- PACTEO LABEL SÉCURITÉ, investi à 100 % en supports monétaires, pour sécuriser l'épargne investie.
- PACTEO LABEL PRUDENCE, majoritairement investi en produits de taux (obligations et produits monétaires),
- PACTEO LABEL ÉQUILIBRE, investi de façon équilibrée entre obligations et actions, pour allier performance et sécurité,
- PACTEO LABEL DYNAMIQUE, majoritairement investi en actions. pour rechercher la performance à moyen terme.
- PACTEO LABEL SOLIDAIRE, investi au moins à 5 % et au plus à 10 % en titres d'entreprises solidaires.

À défaut de choix du bénéficiaire, ces sommes sont versées dans le compartiment PACTEO LABEL SÉCURITÉ.

Les sommes issues de la participation et de l'intéressement sont directement investies dans le compartiment PACTEO LABEL SÉCURITÉ, étant entendu que chaque bénéficiaire peut, à tout moment et sans frais, modifier cette première affectation et transférer ces sommes vers un ou plusieurs autres compartiments de son choix.

En application de l'article 8.443-4 du Code du travail, les versements volontaires des adhérents au Plan, les versements complémentaires des employeurs, les primes d'intéressement affectées volontairement par les adhérents à la réalisation du Plan, ainsi que les sommes attribuées aux salariés au titre de la participation et affectées au Plan doivent, dans un délai de 15 jours à compter respectivement de leur versement par l'adhérent ou de la date à laquelle ces sommes sont dues, être employés à l'acquisition de parts du Fonds Communs de Placement Multientreprises mentionné ci-dessus.

Le présent Plan comporte en annexe les critères de choix, la liste des formules de placement, et la notice d'information de la Commission aux Opérations de Bourse (COB) du Fonds Commun de Placement Multientreprises précité.

## 5.2 - Modalités de modification de choix placement

Quelle que soit l'origine des sommes investies dans le présent PEI, chaque bénéficiaire peut, à tout moment, modifier l'affectation de ses avoirs d'un compartiment à un autre, étant précisé que ces opérations sont sans incidence sur le délai d'indisponibilité, et n'ouvrent pas droit à un nouvel abondement.

Les frais se rapportant à ces opérations sont supportés par les porteurs de parts concernés.

## 5.3 - Emploi des revenus

Les revenus et produits des porteteuilles constitués en application du présent Plan sont obligatoirement réinvestis dans le Plan ayant généré ces revenus et produits.

Il en va de même des crédits d'impôt et avoirs fiscaux qui leur sont attachés et dont la restitution est demandée à l'Administration par le Dépositaire.

## 5.4 - Société de gestion

Le FCPE PACTEO LABEL est géré par le CRÉDIT LYONNAIS ASSET MANAGEMENT, Société Anonyme à Directoire et Conseil de Surveillance, au capital de 101 148 256 euros, dont le Siège Social est 168, rue de Rivoli, 75001 PARIS, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Paris sous le n° B 672 003 308, et agréée par la Commission des Opérations de Bourse sous le n° GP 9823.

## 5.5 - Dépositaire

Le dépositaire est le CRÉDIT LYONNAIS, Société Anonyme au capital de 1 808 394 053 euros, dont le Siège Social est 18, rue de la République, 69002 LYON, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Lyon sous le n° B 954 509 741.

## 5.6 - Teneur du registre des comptes individuels des bénéficiaires

L'établissement teneur du registre des comptes administratifs des bénéficiaires se substitue aux entreprises comprises dans le champ du présent accord quant à la tenue du registre des comptes administratifs ouverts au nom de chaque adhérent retraçant les sommes affectées aux Plans.

La tenue du registre des comptes administratifs ouverts au nom de chaque bénéficiaire est assurée par le CRÉDIT LYONNAIS ÉPARGNE ENTREPRISE, (ci-après dénommé « le Teneur de registres ») Société Anonyme à Directoire et à Conseil de Surveillance au capital de 15 250 000 euros, dont l'adresse postale est TSA 90206, 26956 VALENCE CEDEX 9.

## Article 6 : CONSEIL DE SURVEILLANCE DU FONDS COMMUN DE PLACEMENT MULTIENTREPRISES

Conformément au règlement du FCPE visé à l'article 5.1, pour les entreprises adhérent à un PEI ou un PPESVI de branche ou géographique conclu par des organisations syndicales représentatives et des organisations syndicales d'employeurs, plusieurs employeurs ou tout groupement d'employeur, le conseil de surveillance du Fonds PACTEO LABEL, institué en application de l'article L.214-39 du Code monétaire et financier, est composé de :

- deux membres salariés porteurs de parts désignés par chaque organisation syndicale signataire de l'accord, représentant les porteurs de parts salariés et anciens salariés,
- de membres porteurs de parts représentant les entreprises désignées par les organisations syndicales d'employeurs signataires de l'accord, dont le nombre est au plus égal à la moitié de celui des représentants des porteurs de parts.

Chaque compartiment doit être représenté au sein du conseil de surveillance.

Chaque membre peut être remplacé par un suppléant élu ou désigné dans les mêmes conditions.

La durée du mandat est fixée à 3 exercices. Le mandat expire effectivement après la réunion du conseil de surveillance qui statue sur les comptes du dernier exercice du mandat. Celui-ci est renouvelable par tacite reconduction, dans la mesure où les représentants sont désignés et pas élus.

Le renouvellement d'un poste devenu vacant s'effectue dans les conditions de désignation décrites ci-dessus. Il doit être réalisé sans délai à l'initiative du conseil de surveillance ou, à défaut, de l'entreprise et, en tout état de cause, avant la prochaine réunion du conseil de surveillance.

Le conseil de surveillance se réunit au moins une fois par an pour l'examen du rapport de gestion et des comptes annuels du Fonds, l'examen de la gestion financière, administrative et comptable et l'adoption du rapport annuel.

La société de gestion exerce les droits de vote attachés aux valeurs inscrites à l'actif du Fonds et décide de l'apport

## Convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire

des titres, à l'exception des titres de l'entreprise ou de toute entreprise qui lui est liée dans les conditions prévues à l'article L.444-3 du Code du travail.

Le conseil de surveillance peut

- présenter des résolutions aux assemblées générales,
- demander à entendre la société de gestion, le dépositaire et le commissaire aux comptes du Fonds qui sont tenus de déférer à sa convocation,
- décider des fusions, scissions et liquidations du Fonds,
- agir en justice pour défendre ou faire valoir les droits ou intérêts des porteurs, sans préjudice des compétences de la société de gestion et de celles du liquidateur.

Le conseil de surveillance donne son accord aux modifications du règlement du Fonds dans les cas prévus par ce dernier (changement de société de gestion, de dépositaire, fusion, scission et liquidation).

Le conseil de surveillance peut être réuni à toute époque de l'année, soit sur convocation de son président, soit à la demande des deux tiers au moins de ses membres, soit sur l'initiative de la société de gestion ou du dépositaire. Les décisions sont prises à la majorité simple des membres présents ou représentés (à l'exception des décisions de changement de dépositaire et/ou de société de gestion nécessitant la majorité des trois quarts) ; en cas de partage, la voix du président de séance est prépondérante.

Un représentant de la société de gestion assiste dans la mesure du possible aux réunions du conseil de surveillance, étant entendu que le dépositaire peut également y assister s'il le juge nécessaire.

Il est tenu un registre de présence signé par les membres présents. Les délibérations du conseil sont consignées dans des procès-verbaux signés par le président de séance et au minimum par un membre présent à la réunion.

En cas d'empêchement du président, celui-ci est remplacé par un des membres présents à la réunion, porteurs de parts et désignés par ses collègues.

En cas d'empêchement, chaque membre du conseil de surveillance peut, en l'absence de suppléant, se faire représenter par le président ou par tout autre membre, sous réserve que ce dernier soit porteur de parts.

Ces délégations de pouvoirs ne peuvent être consenties que pour une seule réunion.

### Article 7 : PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE FONCTIONNEMENT

#### 7.1 - Frais de tenue des comptes individuels

Les frais de tenue du registre et des comptes administratifs des bénéficiaires sont à la charge des employeurs. Ces frais leur sont facturés à raison du nombre de leurs salariés qui sont adhérents au PEI.

En cas de départ du salarié de l'entreprise, pour un motif autre que la retraite ou la préretraite, ces frais cessent d'être à la charge de l'entreprise pour être supportés par le bénéficiaire concerné par prélevement sur ses avoirs.

En cas de liquidation d'une entreprise, les frais de tenue de comptes dus postérieurement à la liquidation sont mis à la charge des salariés.

### 7.2 - Frais de gestion du Fonds Commun de Placement Multi entreprises

Les frais de gestion de chaque compartiment sont imputés sur les actifs de ce compartiment et sont donc supportés par les bénéficiaires porteurs de parts.

### Article 8 : INFORMATION DES BÉNÉFICIAIRES

L'information relative au contenu du présent accord est effectuée par affichage ou par note d'information.

Il est également remis à tous les membres du personnel de chaque entreprise, ainsi qu'à tout nouvel embauché, un exemplaire du présent accord.

Un document d'information sur les modalités de fonctionnement du PEI est également remis à tout bénéficiaire .

En application de l'article 8.443-5 du Code du travail, l'établissement Teneur de registres, se substituant dans les obligations des entreprises en matière d'information, effectue un récapitulatif des sommes versées dans le PEI.

Chaque bénéficiaire reçoit directement au moins une fois par an un relevé lui indiquant sa situation, la date de disponibilité des parts dont il est titulaire et les cas dans lesquels ses avoirs deviennent exceptionnellement disponibles, ainsi qu'en cas de sortie, le montant du précompte effectué au titre de la CSG et de la CRDS.

### Article 9 : DÉPART D'UN SALARIÉ

Le salarié qui quitte l'entreprise reçoit un état récapitulatif, à insérer dans un livret d'épargne salariale qui lui est remis par le premier employeur qu'il quitte, aux fins de faciliter le remboursement et le transfert de ses avoirs.

L'état récapitulatif comporte :

- l'identification du bénéficiaire,
- la description de ses avoirs acquis ou transférés dans l'entreprise par accord de participation et plans d'épargne dans lesquels il a effectué des versements avec mention, le cas échéant, des dates auxquelles ces avoirs sont disponibles,
- l'identité et l'adresse des teneurs de registres auprès desquels le bénéficiaire a un compte.

Le salarié quittant l'entreprise doit préciser l'adresse à laquelle devront être envoyées les sommes qui lui sont dues. En cas de changement d'adresse, il appartient au bénéficiaire d'en informer l'entreprise en temps utile.

Lorsqu'un salarié ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les droits auxquels il peut prétendre

*Convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire*

sont conservés dans le FCPE et tenus à sa disposition par le Dépositaire jusqu'au terme de la prescription trentenaire.

En cas de décès d'un bénéficiaire, l'entreprise dans laquelle il est employé informe les ayants droit de l'existence des droits acquis, à charge pour les ayants droit d'en demander la liquidation avant le premier jour du septième mois suivant le décès.

**Article 10 : TRANSFERT D'AVOIRS DÉTENUS AU TITRE DE LA PARTICIPATION OU D'UN PLAN D'ÉPARGNE CHEZ UN EMPLOYEUR PRÉCÉDENT.**

Le salarié qui ne demande pas la délivrance des sommes détenues au titre de la participation ou dans un plan d'épargne de son ancien employeur au moment de la rupture de son contrat de travail, peut demander qu'elles soient affectées dans le Plan, étant précisé que le transfert d'un PPESV ou PPESVI vers un PEE ou PEI n'est pas possible lorsque les sommes sont indisponibles.

Les sommes ainsi transférées ne sont pas prises en compte pour l'appréciation du plafond des versements annuels d'un salarié visé à l'article 3.1.

Ces sommes ne peuvent donner lieu au versement complémentaire de l'entreprise. Les périodes d'indisponibilité déjà courues chez le précédent employeur sont prises en compte pour l'appréciation du délai d'indisponibilité.

**Article 11 : SORTIE DU CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

Lorsque l'entreprise vient à sortir du champ d'application de la convention collective, il est procédé à l'adaptation des dispositions applicables dans les conditions prévues par l'article L.132- 8 du Code du travail. Cette adaptation tend à organiser le transfert des avoirs des salariés vers un ou plusieurs autres plans d'épargne.

Les comptes non encore clôturés à l'expiration du délai légal d'adaptation mentionné par ledit article ne pourront plus être alimentés, pour chacun des salariés concernés, jusqu'au transfert ou la liquidation des avoirs de ces derniers.

**Article 12 : DUREE DE BLOCAGE ET CAS DE DÉBLOCAGE ANTICIPÉ**

Les sommes provenant des versements volontaires des bénéficiaires, y compris l'intéressement, ainsi que de l'abondement éventuel de l'employeur sont disponibles à l'expiration d'un délai de 5 ans courant à compter du dernier jour du sixième mois de l'année au cours de laquelle les versements ont été effectués.

Les sommes provenant du versement de la participation sont disponibles à l'expiration d'un délai de 5 ans courant à compter du 1<sup>er</sup> jour du quatrième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel les droits sont nés.

Si la participation est versée au PEI, la date de disponibilité de l'intégralité des sommes versées au cours d'une même année est ramenée à celle de la participation.

Les sommes placées dans le PEI peuvent exceptionnellement être remboursées avant l'expiration du délai défini ci-dessus dans les cas suivants :

- a. mariage de l'intéressé ou conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'intéressé,
- b. naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption, dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à sa charge,
- c. divorce, séparation ou dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé,
- d. invalidité du salarié, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L.341-4 du Code de la sécurité sociale ou doit être reconnue par décision de la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel prévue à l'article L.323-11 ou de la commission départementale de l'éducation spéciale à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle,
- e. décès du salarié, de son conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité,
- f. cessation du contrat de travail,
- g. affectation des sommes épargnées à la création ou reprise par le salarié, ses enfants, son conjoint ou la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article 8.351-43, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production,
- h. affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article 8.111-2 du Code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel.
- i. situation de surendettement du salarié définie à l'article L.331-2 du Code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

## Convention collective nationale au commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire

La demande de déblocage anticipé doit être présentée dans un délai de 6 mois à compter de la survenance du fait générateur, sauf dans le cas de cessation du contrat de travail, décès du conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité, invalidité, surendettement, où elle peut intervenir à tout moment. La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du salarié, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

Le jugement arrêtant le plan de cession totale de l'entreprise ou le jugement ouvrant ou prononçant la liquidation judiciaire de l'entreprise rend immédiatement exigibles les droits à participation non échus en application des articles L.621-94 et L.622-22 du Code du commerce et de l'article L.143-11-3 du Code du travail.

La demande de remboursement, accompagnée, le cas échéant, des pièces nécessaires pour justifier le déblocage anticipé de l'épargne, est adressée à la société chargée de la tenue du registre des comptes individuels des bénéficiaires.

Adresse postale: CRÉDIT LYONNAIS ÉPARGNE ENTREPRISE  
-TSA 26956, 26956 VALENCE CEDEX 9.

### Article 13 : RETRAIT DES FONDOS

Les parts du FCPE devenues disponibles à l'issue du délai d'indisponibilité ou à l'occasion d'un cas permettant la levée de ladite indisponibilité peuvent être remboursées aux bénéficiaires sur leur demande.

La demande est adressée à l'établissement teneur du registre des comptes individuels désigné à l'article 5.6 dont l'adresse postale est : CRÉDIT LYONNAIS ÉPARGNE ENTREPRISE - TSA 26956, 26956 VALENCE CEDEX 9.

Les porteurs de parts qui ne demandent pas le remboursement de leurs parts au terme du délai d'indisponibilité conservent leurs avoirs dans le PEI et continuent de bénéficier de l'exonération de l'impôt sur les plus values.

### Article 14 : DURÉE

Le présent accord est signé pour une durée indéterminée.

Dans le cas où il serait dénoncé par la totalité des organisations d'employeurs ou de salariés signataires, il continuerait de produire ses effets dans les conditions prévues à l'article L.132-8 du Code du travail, et une nouvelle négociation s'engagerait dans les trois mois qui suivent la date de dénonciation. Si cette négociation n'aboutit pas, la liquidation définitive du PEI ne pourra intervenir en tout état de cause qu'à l'expiration des délais d'indisponibilité visés à l'article 12 du règlement annexé, pour chacun des participants inscrits au registre du PEI à la date de cette dénonciation.

L'épargne constituée continuera d'être gérée dans les conditions prévues par le règlement, pour l'ensemble des participants ayant un compte ouvert à la date d'expiration du délai légal visé à l'article L.132-8 du Code du travail.

## APPENDICE A LA SECTION I

### CRITERES DE CHOIX ET DES FORMULES DE PLACEMENT

Les signataires de l'accord souhaitent proposer une offre de gestion labellisée par le Comité Intersyndical de l'Épargne Salariale, assurant ainsi aux épargnants

- des supports de placement répondant aux critères de l'Investissement Socialement Responsable, -
- une place majoritaire accordée aux salariés au sein du Conseil de Surveillance du Fonds. - un très bon rapport qualité / prix.

Leur choix s'est donc porté, après appel d'offres, sur l'offre PACTEO LABEL de Crédit Lyonnais Asset Management qui, grâce à ses 5 compartiments du plus sécurisé au plus dynamique, permet d'offrir aux adhérents une large palette de supports de placement.

La composition et la stratégie de placement des 5 compartiments de PACTEO LABEL sont présentées dans le tableau suivant:

Nom du Compartiment	Composition	Stratégie	Sécurité	Performance espérée	Durée de Placement minimum conseillée
PACTEO LABEL SÉCURITÉ	100% monétaire	Sécuriser son portefeuille	* * * *	*	Pas de durée minimale
PACTEO LABEL PRUDENCE	10% actions européennes 10% actions françaises o 40 /o obligations européennes 40% monétaire	Dynamiser son portefeuille en continuant à privilégier la prudence	* * *	* *	2 à 4 ans
PACTEO LABEL ÉQUILIBRE	25% actions européennes 25°.% actions françaises 40% obligations européennes 10% monétaire	Allier performance et sécurité	* *	* * *	3 à 5 ans
PACTEO LABEL DYNAMIQUE	40% actions européennes °40 /o actions françaises 20 /o obligations européennes	Rechercher la performance à moyen terme	*	* * *	5 ans minimum
PACTEO LABEL SOLIDAIRE	Majoritairement investi en actions dont au moins 5 % en titres d'entreprises solidaires (à travers du FCP « Insertion Emploi »)	Rechercher la performance à moyen terme en participant à un investissement solidaire	*	* * * *	> 5 ans

**SECTION II**

**PLAN PARTENARIAL  
D'ÉPARGNE SALARIALE  
VOLONTAIRE  
INTERENTREPRISES DE LA  
BRANCHE  
DU COMMERCE DE DÉTAIL ET  
DE GROS À PRÉDOMINANCE  
ALIMENTAIRE**

Les organisations syndicales et professionnelles soussignées ont convenu ce qui suit dans l'objectif de mettre en place un Plan Partenarial d'Épargne Salariale Volontaire Interentreprises (PPESVI) commun à l'ensemble du personnel des entreprises couvertes par la Convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire n° 3305 du 12 juillet 2001.

**PREAMBULE**

La présente section a pour objet de favoriser l'épargne salariale, à long terme (10 ans) dans le cadre du PPESVI glissant, en permettant aux salariés des entreprises de la branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire de participer avec l'aide de leur entreprise à la constitution d'un portefeuille collectif de valeurs mobilières en vue de se constituer une épargne, en bénéficiant des avantages fiscaux et sociaux attachés à cette forme d'épargne collective.

L'adhésion à un PPESVI n'est possible que dans la mesure où le personnel de l'entreprise a la possibilité d'opter pour un Plan de plus courte durée (Plan d'Épargne d'Entreprise ou Plan d'Épargne Interentreprises).

Le présent PPESVI de branche (ou « Plan ») est mis en place conformément aux dispositions du Titre IV du Livre IV du Code du travail intitulé « Intéressement, participation et plans d'épargne salariale » tel que modifié par la loi n° 2001-152 du 19 février 2001.

**Article 1 : FORMALITES D'ADHESION AU PLAN**

Les entreprises adhérant au présent PPESVI sont tenues d'informer la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle dont elles relèvent de l'application du présent accord.

L'adhésion de l'entreprise au PPESVI se fait par une notification expresse de l'entreprise entrant dans le champ d'application de l'accord. Cette notification est adressée à l'établissement teneur de registre par lettre simple.

L'adhésion du salarié ayant l'ancienneté requise au PPESVI est libre, elle fait l'objet d'une communication à l'employeur. Ce dernier notifie l'adhésion à l'établissement teneur de registres dans les conditions fixées à l'alinéa précédent.

**Article 2 : BENEFICIAIRES**

• Tous les salariés des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord peuvent bénéficier du PPESVI à condition de compter au moins 3 mois d'ancienneté dans leur entreprise à la date du premier versement. Pour la détermination de l'ancienneté d'un salarié, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés par l'intéressé au cours de l'année au titre de laquelle les versements sont effectués et des douze mois qui la précèdent.

• Dans les entreprises dont l'effectif habituel comprend au moins un et au plus cent salariés, les chefs de ces entreprises, ou s'il s'agit de sociétés, leurs présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire peuvent également bénéficier du Plan sous réserve du respect de la condition d'ancienneté visée au premier alinéa.

• Les anciens salariés ayant quitté leur entreprise à la suite d'un départ en retraite ou préretraite peuvent continuer à effectuer des versements au Plan à la condition toutefois d'avoir effectué au moins un versement avant la rupture de leur contrat de travail et de ne pas avoir demandé le déblocage de la totalité de leurs avoirs. Les salariés, dont le contrat de travail est rompu ou arrivé à terme pour une autre raison que la retraite ou préretraite, peuvent rester adhérents au Plan sans pouvoir effectuer de nouveaux versements, hormis le cas où ils ont intégré une entreprise relevant du présent accord. En outre, lorsque le versement de l'intéressement dû au titre de la dernière période d'activité du salarié, intervient après son départ de l'entreprise, il peut affecter cet intéressement dans le Plan.

**Article 3 : ALIMENTATION DU PPESVI****3.1- Versements volontaires des bénéficiaires**

Le montant annuel des sommes pouvant être versées par chaque bénéficiaire ne peut excéder le quart de sa rémunération annuelle brute ou de son revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente.

Cette limite s'applique aux versements personnels des bénéficiaires, y compris l'intéressement, affectés au présent PPESVI.

En cas de participation d'un salarié à plusieurs Plans d'Épargne Salariale, le plafond mentionné ci-dessus s'apprécie par rapport à la totalité des versements volontaires (y compris intéressement) à ces Plans.

Les bénéficiaires pourront effectuer des versements volontaires à tout moment, soit de façon périodique (par prélèvement sur leur compte) soit de façon exceptionnelle (par prélèvement ou par chèque).

Les bénéficiaires devront pour cela préciser la fréquence de versement souhaitée, ainsi que l'affectation de leurs avoirs.

Tout versement au présent PPESVI doit être d'un minimum de 15 euros.

### 3.2 - Versements complémentaires des employeurs (abondement)

Afin de faciliter la constitution de l'épargne collective, les employeurs prennent en charge les frais de tenue des comptes individuels des salariés conformément aux dispositions de l'article 6.1 et peuvent également ajouter aux versements volontaires des bénéficiaires, y compris intéressement, ainsi qu'aux sommes issues de la participation des versements complémentaires appelés abondements. En tout état de cause, l'employeur a toujours la possibilité de ne pas abonder les versements des salariés, l'aide de l'entreprise consiste alors en la simple prise en charge des frais de tenue des comptes individuels.

Chaque entreprise adhérente sélectionne dans la première grille ci-dessous, la formule d'abondement choisie (le versement complémentaire de l'employeur s'exprime par un pourcentage du versement effectué par le salarié dans la limite d'un des plafonds d'abondement mentionnés dans la seconde grille ci-dessous)

<b>Formules d'abondement</b>	0 % du versement du salarié
	25 % du versement du salarié
	50 % du versement du salarié
	100 % du versement du salarié
	200 % du versement du salarié
	300 % du versement du salarié

<b>Plafonds de l'abondement en euros</b>	500 €
	1000 €
	1500 €
	2000 €
	2500 €
	3000 €
	3500 €
	4000 €
	4600 €

En application de l'article L.443-7 du Code du travail, les versements effectués par l'employeur ne peuvent excéder, par an et par bénéficiaire, le triple de la contribution du salarié, dans la limite de 4 600 euros.

Il est précisé, par ailleurs, que le plafond d'abondement d'un Plan d'Épargne d'Entreprise (PEE) ou d'un PEI est cumulable avec celui du PPESVI.

Cette formule peut être remplacée, au maximum une fois par an, par une autre formule de la grille. Toute modification de la formule d'abondement devra immédiatement être portée à la connaissance des salariés et être notifiée à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

L'abondement ne peut se substituer à aucun des éléments de rémunération au sens de l'article L.242-1 du Code de la sécurité sociale, en vigueur dans l'entreprise au moment de la mise en place du Plan ou qui deviennent obligatoires en vertu de règles légales ou contractuelles.

Aucun abondement ne sera versé aux anciens salariés ayant quitté leur entreprise.

Les versements complémentaires de l'employeur supportent le précompte de la Contribution Sociale Généralisée (CSG) et de la Contribution au Remboursement de la Dette Sociale (CRDS) (l'abattement de 5 % étant applicable). En application de l'article L.137-5 du Code de la sécurité sociale, la fraction d'abondement dont bénéficient les salariés, qui excèdent 2 300 euros, est assujettie à une taxe de 8,2 % à la charge de l'employeur.

Les abondements sont versés concomitamment aux versements des salariés.

### 3.3 - Intéressement

Le PPESVI peut être alimenté par les sommes perçues par les salariés en application des accords d'intéressement en vigueur dans l'entreprise.

Avant chaque versement d'intéressement, l'entreprise fera parvenir aux bénéficiaires un formulaire mentionnant notamment le montant de leur intéressement. Les salariés peuvent affecter tout ou partie du montant de leur intéressement (après prélèvement de la CSG et CRDS) au PPESVI. Dans ce cas, ils devront retourner à l'entreprise ou directement au teneur de comptes ledit formulaire en indiquant le montant à affecter au Plan et le ou les supports de placement choisis.

Les sommes attribuées au titre de l'accord d'intéressement sont exonérées d'impôt sur le revenu si elles sont versées dans le Plan dans les 15 jours suivant la date à laquelle elles ont été perçues.

Le versement des sommes issues de l'intéressement au présent PPESVI perçues au titre de la dernière période d'activité du salarié après le départ de celui-ci de l'entreprise pour un motif autre que la retraite ou la préretraite, ne fait pas l'objet d'un versement complémentaire de l'employeur.

### 3.4 - Participation

Les salariés peuvent demander l'affectation de leur quote-part individuelle de participation à la réalisation du PPESVI. L'entreprise fera parvenir aux bénéficiaires un formulaire indiquant le montant des sommes leur revenant au titre de la Réserve Spéciale de Participation, après prélèvement de la CSG et CRDS. Les salariés retourneront ledit formulaire à l'entreprise ou directement au teneur de comptes en indiquant le ou les supports de placement choisis.

Ces sommes peuvent faire l'objet de l'abondement de l'employeur.

### 3.5 - Transferts

- Les sommes affectées à un PEE ou PEI peuvent être transférées dans le présent PPESVI glissant avant le terme du délai de blocage, mais ne peuvent pas donner lieu à abondement de l'entreprise. Lorsque les avoirs détenus dans le PEE ou PEI sont devenus disponibles à l'issue de la période d'indisponibilité, ils peuvent être transférés dans le PPESVI, les périodes d'indisponibilité déjà courues

## Convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire

étant alors prises en compte. Ils ne font pas l'objet de l'abondement de l'employeur.

La participation peut être transférée dans le présent PPESVI glissant, les sommes sont alors bloquées pour la durée de blocage prévue par le PPESVI. Ces sommes peuvent faire l'objet de l'abondement de l'employeur.

### Article 4 : GESTION DES SOMMES COLLECTÉES

#### 4.1- Supports de placement

Les versements volontaires et les versements complémentaires éventuels sont employés, au choix du bénéficiaire, à la souscription de parts et de fractions de part d'un ou plusieurs compartiments du Fonds Commun de Placement Multientreprises (FCPE) PACTEO LABEL.

Le FCPE PACTEO LABEL est un FCPE socialement responsable composé des 5 compartiments suivants/

- PACTEO LABEL SÉCURITÉ, investi à 100 % en supports monétaires, pour sécuriser l'épargne investie,
- PACTEO LABEL PRUDENCE, majoritairement investi en produits de taux (obligations et produits monétaires),
- PACTEO LABEL ÉQUILIBRE, investi de façon équilibrée entre obligations et actions, pour allier performance et sécurité,
- PACTEO LABEL DYNAMIQUE, majoritairement investi en actions, pour rechercher la performance à moyen terme,
- PACTEO LABEL SOLIDAIRE, investi au moins à 5 % et au plus à 10 % en titres d'entreprises solidaires.

À défaut de choix du bénéficiaire, ces sommes sont versées dans le compartiment PACTEO LABEL SÉCURITÉ.

Les sommes issues de la participation et de l'intéressement sont directement investies dans le compartiment PACTEO LABEL SÉCURITÉ, étant entendu que chaque bénéficiaire peut, à tout moment et sans frais, modifier cette première affectation et transférer ces sommes vers un ou plusieurs autres compartiments de son choix.

En application de l'article 8.443-4 du Code du travail, les versements volontaires des adhérents au Plan, les versements complémentaires des employeurs, les primes d'intéressement affectées volontairement par les adhérents à la réalisation du Plan, ainsi que les sommes attribuées aux salariés au titre de la participation et affectées au Plan doivent, dans un délai de 15 jours à compter respectivement de leur versement par l'adhérent ou de la date à laquelle ces sommes sont dues, être employés à l'acquisition de parts du Fonds Commun de Placement Multientreprises mentionné cidessus.

Le présent accord comporte en annexe les critères de choix du gestionnaire, la liste des formules de placement,

et la notice d'information de la Commission aux Opérations de Bourse (COB) du Fonds Commun de Placement Multientreprises précité.

#### 4.2 - Modalités de modification de choix placement

Quelle que soit l'origine des sommes investies dans le présent PPESVI, chaque bénéficiaire peut, à tout moment, modifier l'affectation de ses avoirs d'un compartiment à un autre, étant précisé que ces opérations sont sans incidence sur le délai d'indisponibilité, et n'ouvrent pas droit à un nouvel abondement.

Les frais se rapportant à ces opérations sont alors supportés par les porteurs de parts concernés.

#### 4.3 - Emploi des revenus

Les revenus et produits des portefeuilles constitués en application du présent accord sont obligatoirement réinvestis dans le Plan ayant généré ces revenus et produits.

Il en va de même des crédits d'impôt et avoirs fiscaux qui leur sont attachés et dont la restitution est demandée à l'Administration par le Dépositaire.

#### 4.4 - Société de gestion

Le FCPE PACTEO LABEL est géré par le CRÉDIT LYONNAIS ASSET MANAGEMENT, Société Anonyme à Directoire et Conseil de Surveillance, au capital de 101 148 256 euros, dont le Siège Social est 168, rue de Rivoli, 75001 PARIS, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Paris sous le n° B 672 003 308, et agréée par la Commission des Opérations de Bourse sous le n° GP 9823.

#### 4.5 - Dépositaire

Le dépositaire est le CRÉDIT LYONNAIS, Société Anonyme au capital de 1 808 394 053 euros, dont le Siège Social est 18, rue de la République, 69002 LYON, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Lyon sous le n° B 954 509 741.

#### 4.6 - Teneur du registre des comptes individuels des bénéficiaires

L'établissement teneur du registre des comptes administratifs des bénéficiaires se substitue aux entreprises comprises dans le champ du présent accord quant à la tenue du registre des comptes administratifs ouverts au nom de chaque adhérent retraçant les sommes affectées aux Plans.

La tenue du registre des comptes administratifs ouverts au nom de chaque bénéficiaire est assurée par le CRÉDIT LYONNAIS ÉPARGNE ENTREPRISE, (ci-après dénommé « le Teneur de registres ») Société Anonyme à Directoire et à Conseil de Surveillance au capital de 15 250 000 euros, dont l'adresse postale est TSA 26956, 26956 VALENCE CEDEX 9.

### Article 5 : CONSEIL DE SURVEILLANCE DU FONDS COMMUN DE PLACEMENT MULTIENTREPRISES

Conformément au règlement du FCPE visé à l'article 4.1, pour les entreprises adhérant à un PEI ou un PPESVI de

branche ou géographique conclu par des organisations syndicales représentatives et des organisations syndicales d'employeurs, plusieurs employeurs ou tout groupement d'employeurs, le conseil de surveillance du Fonds PACTEO LABEL, institué en application de l'article L.214-39 du Code monétaire et financier, est composé de/

- deux membres salariés porteurs de parts désignés par chaque organisation syndicale signataire de l'accord, représentant les porteurs de parts salariés et anciens salariés,
- de membres porteurs de parts représentant les entreprises désignées par les organisations syndicales d'employeurs signataires de l'accord, dont le nombre est au plus égal à la moitié de celui des représentants des porteurs de parts.

Chaque compartiment doit être représenté au sein du conseil de surveillance.

Chaque membre peut être remplacé par un suppléant désigné dans les mêmes conditions.

La durée du mandat est fixée à trois exercices. Le mandat expire effectivement après la réunion du conseil de surveillance qui statue sur les comptes du dernier exercice du mandat. Celui-ci est renouvelable par tacite reconduction, dans la mesure où les représentants sont désignés et pas élus.

Le renouvellement d'un poste devenu vacant s'effectue dans les conditions de désignation décrites cidessus. II doit être réalisé sans délai à l'initiative du conseil de surveillance ou, à défaut, de l'entreprise et, en tout état de cause, avant la prochaine réunion du conseil de surveillance.

Le conseil de surveillance se réunit au moins une fois par an pour l'examen du rapport de gestion et des comptes annuels du Fonds, l'examen de la gestion financière, administrative et comptable et l'adoption du rapport annuel.

La société de gestion exerce les droits de vote attachés aux valeurs inscrites à l'actif du Fonds et décide de l'apport des titres, à l'exception des titres de l'entreprise ou de toute entreprise qui lui est liée dans les conditions prévues à l'article L.444-3 du Code du travail.

Le conseil de surveillance peut :

- présenter des résolutions aux assemblées générales,
- demander à entendre la société de gestion, le dépositaire et le commissaire aux comptes du Fonds qui sont tenus de déférer à sa convocation,
- décider des fusions, scissions et liquidations du Fonds,
- agir en justice pour défendre ou faire valoir les droits ou intérêts des porteurs, sans préjudice des compétences de la société de gestion et de celles du liquidateur.

Le conseil de surveillance donne son accord aux modifications du règlement du Fonds dans les cas prévus par ce

dernier (changement de société de gestion, de dépositaire, fusion, scission et liquidation).

Le conseil de surveillance peut être réuni à toute époque de l'année, soit sur convocation de son président, soit à la demande des deux tiers au moins de ses membres, soit sur l'initiative de la société de gestion ou du dépositaire. Les décisions sont prises à la majorité simple des membres présents ou représentés (à l'exception des décisions de changement de dépositaire et/ou de société de gestion nécessitant la majorité des trois quarts) ; en cas de partage, la voix du président de séance est prépondérante.

Un représentant de la société de gestion assiste, dans la mesure du possible, aux réunions du conseil de surveillance, étant entendu que le dépositaire peut également y assister s'il le juge nécessaire.

II est tenu un registre de présence signé par les membres présents. Les délibérations du conseil sont consignées dans des procès-verbaux signés par le président de séance et, au minimum, par un membre présent à la réunion.

En cas d'empêchement du président, celui-ci est remplacé par un des membres présents à la réunion, porteurs de parts et désignés par ses collègues.

En cas d'empêchement, chaque membre du conseil de surveillance peut, en l'absence de suppléant, se faire représenter par le président ou par tout autre membre, sous réserve que ce dernier soit porteur de parts.

Ces délégations de pouvoirs ne peuvent être consenties que pour une seule réunion.

## Article 6 : PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE FONCTIONNEMENT

### 6.1 - Frais de tenue des comptes individuels

Les frais de tenue du registre et des comptes administratifs des bénéficiaires sont à la charge des employeurs. Ces frais leur sont facturés à raison du nombre de leurs salariés qui sont adhérents au PPEVI.

En cas de départ du salarié de l'entreprise pour un motif autre que la retraite ou la préretraite, ces frais cessent d'être à la charge de l'entreprise pour être supportés par le bénéficiaire concerné par prélèvement sur ses avoirs.

En cas de liquidation d'une entreprise, les frais de tenue de comptes dus postérieurement à la liquidation sont mis à la charge des salariés.

### 6.2 - Frais de gestion du Fonds Commun de Placement Multientreprises

Les frais de gestion de chaque compartiment sont imputés sur les actifs de ce compartiment et sont donc supportés par les bénéficiaires porteurs de parts.

## Article 7 : INFORMATION DES BÉNÉFICIAIRES

L'information relative au contenu du présent accord est effectuée par affichage ou par note d'information.

II est également remis à tous les membres du personnel de chaque entreprise, ainsi qu'à tout nouvel embauché, un exemplaire du présent accord.

*Convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire*

Un document d'information sur les modalités de fonctionnement du PPESVI est également remis à tout bénéficiaire.

En application de l'article 8.443-5 du Code du travail, l'établissement Teneur de registres, se substituant dans les obligations des entreprises en matière d'information, effectue un récapitulatif des sommes versées dans le PPESVI.

Chaque bénéficiaire reçoit directement, au moins une fois par an, un relevé lui indiquant sa situation, la date de disponibilité des parts dont il est titulaire et les cas dans lesquels ses avoirs deviennent exceptionnellement disponibles, ainsi qu'en cas de sortie, le montant du précompte effectué au titre de la CSG et de la CRDS.

### **Article 8 : DÉPART D'UN SALARIÉ**

Le salarié qui quitte l'entreprise reçoit un état récapitulatif, à insérer dans un livret d'épargne salariale qui lui est remis par le premier employeur qu'il quitte, aux fins de faciliter le remboursement et le transfert de ses avoirs.

L'état récapitulatif comporte :

- l'identification du bénéficiaire,
- la description de ses avoirs acquis ou transférés dans l'entreprise par accord de participation et plans d'épargne dans lesquels il a effectué des versements avec mention, le cas échéant, des dates auxquelles ces avoirs sont disponibles,
- l'identité et l'adresse des teneurs de registres auprès desquels le bénéficiaire a un compte.

Le salarié quittant l'entreprise doit préciser l'adresse à laquelle devront être envoyées les sommes qui lui sont dues. En cas de changement d'adresse, il appartient au bénéficiaire d'en informer l'entreprise en temps utile.

Lorsqu'un salarié ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les droits auxquels il peut prétendre sont conservés dans le FCPE et tenus à sa disposition par le Dépositaire jusqu'au terme de la prescription trentenaire.

En cas de décès d'un bénéficiaire, l'entreprise dans laquelle il est employé informe les ayants droit de l'existence des droits acquis, à charge pour les ayants droit d'en demander la liquidation avant le premier jour du septième mois suivant le décès.

### **Article 9 : TRANSFERT D'AVOIRS DÉTENUS AU TITRE DE LA PARTICIPATION OU D'UN PLAN D'ÉPARGNE CHEZ UN EMPLOYEUR PRÉCÉDENT**

Le salarié qui ne demande pas la délivrance des sommes détenues au titre de la participation ou dans un plan d'épargne de son ancien employeur au moment de la rupture de son contrat de travail, peut demander qu'elles soient affectées dans le Plan, étant précisé que le transfert d'un PPESV ou PPESVI vers un PEE ou PEI n'est pas possible lorsque les sommes sont indisponibles.

Les sommes ainsi transférées ne sont pas prises en compte pour l'appréciation du plafond des versements annuels d'un salarié visé à l'article 3.1 ci-dessus.

Ces sommes ne peuvent donner lieu au versement complémentaire de l'entreprise. Les périodes d'indisponibilité déjà courues chez le précédent employeur sont prises en compte pour l'appréciation du délai d'indisponibilité.

### **Article 10 : SORTIE DU CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

Lorsque l'entreprise vient à sortir du champ d'application de la convention collective, il est procédé à l'adaptation des dispositions applicables dans les conditions prévues par l'article L.132- 8 du Code du travail. Cette adaptation tend à organiser le transfert des avoirs des salariés vers un ou plusieurs autres plans d'épargne.

Les comptes non encore clôturés à l'expiration du délai légal d'adaptation mentionné par ledit article ne pourront plus être alimentés, pour chacun des salariés concernés, jusqu'au transfert ou la liquidation des avoirs de ces derniers.

### **Article 11- DURÉE DE BLOCAGE ET CAS DE DÉBLOCAGE ANTICIPÉ**

Les sommes sont disponibles à l'expiration d'un délai de dix ans à compter de leur versement.

Les bénéficiaires pourront obtenir le déblocage anticipé de leurs droits avant l'expiration de ce délai dans les cas suivants

- a. Décès du bénéficiaire, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité,
- b. Départ à la retraite ou licenciement,
- c. Expiration des droits à l'assurance chômage du titulaire,
- d. Invalidité du bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité ; cette invalidité s'apprécie au regard des 2° et 3° de l'article L.341-4 du Code de la sécurité sociale, ou doit être reconnue par décision de la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel ou de la commission départementale de l'éducation spéciale à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle,
- e. Situation de surendettement du salarié définie à l'article L.331-2 du Code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé,
- f. Affectation des sommes épargnées à la création ou reprise par le bénéficiaire, ses enfants, son conjoint ou la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à

*Convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire*

condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article 8.351-43, ou à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée,

- g. Affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article 8.111-2 du Code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel.

Dans le cas où il serait dénoncé par la totalité des organisations d'employeurs ou de salariés signataires, il continuerait de produire ses effets dans les conditions prévues à l'article L.132-8 du Code du travail, et une nouvelle négociation s'engagerait dans les trois mois qui suivent la date de dénonciation. Si cette négociation n'aboutit pas, la liquidation définitive du PPESVI ne pourra intervenir en tout état de cause qu'à l'expiration des délais d'indisponibilité visés à l'article 11 du règlement annexé, pour chacun des participants inscrits au registre du PPESVI à la date de cette dénonciation.

L'épargne constituée continuera d'être gérée dans les conditions prévues par le règlement, pour l'ensemble des participants ayant un compte ouvert à la date d'expiration du délai légal visé à l'article L.132-8 du Code du travail.

La demande de déblocage anticipé doit être présentée dans un délai de 6 mois à compter de la survenance du fait générateur, sauf dans les cas de décès, départ à la retraite, licenciement, expiration des droits à l'assurance chômage du titulaire, invalidité et surendettement où elle peut intervenir à tout moment. La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du bénéficiaire, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

En cas de décès de l'adhérent, il appartient aux ayants droit de demander la liquidation de ses droits.

La demande de remboursement accompagnée, le cas échéant, des pièces nécessaires pour justifier le déblocage anticipé de l'épargne, est adressée à la société chargée de la tenue du registre des comptes individuels des bénéficiaires.

Adresse postale: CRÉDIT LYONNAIS ÉPARGNE ENTREPRISE  
-TSA 26956, 26956 VALENCE CEDEX 9

## Article 12 - RETRAIT DES FONDS

L'épargne, devenue disponible à l'issue du délai de blocage, peut au choix du bénéficiaire

- soit être laissée dans le PPESVI,
- soit être remboursée en une fois ou de manière fractionnée à la demande du bénéficiaire.

Si le bénéficiaire demande la liquidation de ses avoirs de manière fractionnée, le nombre et le montant des retraits sont laissés à sa discrétion.

L'épargne devenue disponible à l'issue du délai de blocage ou à l'occasion d'un cas de déblocage anticipé ne peut être remboursée qu'aux bénéficiaires sur leur demande.

La demande de remboursement est adressée à la société chargée de la tenue du registre des comptes individuels des bénéficiaires.

Adresse postale: CRÉDIT LYONNAIS ÉPARGNE ENTREPRISE  
-TSA 26956, 26956 VALENCE CEDEX 9.

## Article 13 : DUREE

Le présent accord est signé pour une durée indéterminée.

Convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire

## APPENDICE A LA SECTION II CRITERES DES CHOIX ET DES FORMULES DE PLACEMENT

Les signataires de l'accord souhaitent proposer une offre de gestion labellisée par le Comité Intersyndical de l'Épargne Salariale, assurant ainsi aux épargnants.

- des supports de placement répondant aux critères de l'Investissement Socialement Responsable,
- une place majoritaire accordée aux salariés au sein du Conseil de Surveillance du Fonds,
- un très bon rapport qualité / prix.

Leur choix s'est donc porté, après appel d'offres, sur l'offre PACTEO LABEL de Crédit Lyonnais Asset Management qui, grâce à ses 5 compartiments du plus sécurisé au plus dynamique, permet d'offrir aux adhérents une large palette de supports de placement.

La composition et la stratégie de placement des 5 compartiments de PACTEO LABEL sont présentées dans le tableau suivant

Nom du Compartiment	Composition	Stratégie	Sécurité	Performance espérée	Durée de placement minimum conseillée
PACTEO LABEL SÉCURITÉ	100% monétaire	Sécuriser son portefeuille	* * * *	*	Pas de durée minimale
PACTEO LABEL PRUDENCE	10% actions européennes 10% actions françaises 40% obligations européennes 40% monétaire	Dynamiser son portefeuille en continuant à privilégier la prudence	* * *	* *	2 à 4 ans
PACTEO LABEL ÉQUILIBRE	25% actions européennes 25% actions françaises 40% obligations européennes 10% monétaire	Allier performance et sécurité	* *	* * *	3 à 5 ans
PACTEO LABEL DYNAMIQUE	40% actions européennes 40% actions françaises 20% obligations européennes	Rechercher la performance à moyen terme	*	* * * *	5 ans minimum
PACTEO LABEL SOLIDAIRE	Majoritairement investi en actions dont au moins 5 % en titres d'entreprises solidaires (à travers du FCP « Insertion Emploi »	Rechercher la performance à moyen terme en participant à un investissement solidaire	*	* * * *	> 5 ans

## ANNEXE VII SALAIRES MINIMAUX

### Article 1 - BARÈME DES SALAIRES MINIMAUX

**A/ Base forfaitaire mensuelle payée pour : 151,67 heures de travail effectif par mois ou  
1600 H par an (en €)**

Niveaux	Taux horaire	Salaire mensuel (151,67 H)	Pauses (5 %)	Total mensuel
	€	€	€	€
1 A (6 premiers mois)	7.05	1069.27	53.46	1 122.73
1 B (après les 6 premiers mois)	7.11	1078.37	53.92	1 132.29
2 A (6 premiers mois)	7.17	1087.17	54.37	1 141.84
2 B (après les 6 premiers mois)	7.24	1098.09	54.90	1 152,99
3 A (12 premiers mois)	7.30	1 107.19	55.36	1 162,55
3B (après les 12 premiers mois)	7,50	1 137.53	56.88	1 194.41
4A (24 premiers mois)	7.69	1 166.34	58.32	1 224.66
4B (après les 24 premiers mois)	8.01	1 214.88	60.74	1 275.62
5	8.52	1 292.23	64.61	1 356.84
6	9.28	1 407.50	70.38	1 477.88
7	11.97	1 815.49	90.77	1 906.16
8	16.52	2 505.59	1 25.28	2 630.87
9	niveau au réservé aux cadres dirigeants			

**B/ Base forfaitaire annuelle payée pour 215 jours de travail par an (en €)**

Niveaux	Total annuel
	€
7	24 990
8	36 047

La garantie mensuelle de salaire ne peut être inférieure à celle figurant tableau A ci-dessus - total mensuel - pour le niveau correspondant.

### Article 2 - DATE D'APPLICATION

Le présent accord s'applique au plus tôt au 1<sup>er</sup> avril 2003, dès lors que son arrêté d'extension sera publié au Journal Officiel avant cette date.

Dans le cas contraire, il entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication dudit arrêté.

## CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU COMMERCE DE DÉTAIL ET DE GROS À PRÉDOMINANCE ALIMENTAIRE

Accord professionnel du 7 juillet 2003  
pour l'accompagnement des contrats jeunes  
dans les entreprises du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire

### PRÉAMBULE

Le secteur du commerce à prédominance alimentaire représente un des secteurs de l'économie les plus actifs en terme d'emplois, avec environ 650 000 salariés. Il recrute, chaque année, un nombre important de personnels, ainsi en 2002, ce sont 25000 personnes qui ont été recrutées en contrat indéterminé. Or, le chômage a progressé de + 7,1

sur un an (évolution du nombre de chômeurs indemnisés au 31 décembre 2002) et les jeunes sans qualification sont les plus touchés (taux de chômage de 33 % pour les jeunes sans qualification et de 17 % pour les jeunes ayant atteint le CAP ou BEP).

Dans les périodes conjoncturelles difficiles, les personnes qui arrivent sur le marché du travail sans qualification ont le plus de mal à trouver un emploi. Pour les jeunes, cette situation est d'autant plus critique qu'elle a des conséquences dommageables sur leur perception du travail et de l'entreprise, sur l'autonomie recherchée par rapport à leurs parents. De plus, pour ceux qui sortent du système éducatif sur un échec, la difficulté de trouver un premier emploi est le renouvellement d'une situation d'exclusion.

La loi n° 2002-1095 du 29 août 2002 portant création d'un dispositif de soutien à l'emploi des jeunes en entreprises (publiée au JO du 30 août) permet aux entreprises du secteur privé de bénéficier d'une aide de l'Etat pendant 3 ans pour l'embauche en contrat à durée indéterminée (CDI) de jeunes peu ou pas qualifiés.

Les partenaires sociaux du commerce à prédominance alimentaire rappellent que la profession est traditionnellement un secteur d'insertion. Ainsi, en l'absence de dispositif d'aides particulières, de nombreuses initiatives pour l'intégration de jeunes sans qualification et parfois en situation d'échec ont vu le jour dans toutes les entreprises de la branche. On note, en particulier, le travail entrepris avec des associations de quartiers « difficiles » pour insérer dans une activité professionnelle des jeunes sans emploi, en leur donnant un travail et une qualification, tout en leur permettant de retrouver une confiance en soi et une dynamique de réussite.

Ces expériences ont montré aux entreprises du secteur l'importance de leur rôle au coeur de la cité, et les exigences de l'insertion. Elle nécessite, en effet, la mobilisation de salariés volontaires, quel que soit leur statut, pour aider les jeunes à accepter une discipline de travail, respecter des horaires, développer l'esprit d'équipe, être à l'écoute des clients. Pour l'environnement de travail, ces expériences sont humainement enrichissantes et, lorsque les résultats sont probants, source de motivation.

Le présent accord vise à engager la profession dans le dispositif de soutien à l'emploi des jeunes, dans le respect

de la politique globale d'insertion (apprentissage, alternance, stages sous statut scolaire). La spécificité des publics et des situations nécessite la mise en oeuvre de solutions particulières.

Les différentes annexes ont été élaborées par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi.

### Article 1- LE CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord est applicable aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire. Toute entreprise non adhérente à une organisation signataire peut appliquer l'accord, à condition qu'elle le fasse dans son intégralité. Elle peut obtenir un exemplaire de l'accord auprès de l'une des organisations signataires.

### Article 2 - L'INTÉGRATION DES JEUNES

Pour réussir l'intégration des jeunes, les entreprises s'engagent sur la mise en oeuvre de mesures spécifiques liées au recrutement, à l'accueil et à la formation

- Une information précise sur le métier, les conditions de travail, les horaires et la rémunération, les engagements mutuels du contrat de travail, sera donnée lors des entretiens de recrutement.
- La collaboration avec les services de l'ANPE est encouragée afin de procéder à une première sélection des jeunes visés par le dispositif.
- La sélection des candidats s'effectuera au regard de leurs motivations et aptitudes, elle prendra en compte l'intérêt pour les métiers du commerce et de la distribution, ainsi que l'envie d'apprendre.
- L'accueil des embauchés sera assuré dans le cadre d'un parcours d'intégration (cf. annexe 1) suivi par un salarié référent (cf art. 2). Ce parcours devra prévoir la formation aux règles d'hygiène et de sécurité, ainsi que la formation aux règles de sécurité alimentaire.

A l'issue d'une période probatoire qui, à titre indicatif, pourra varier de 1 à 2 mois, en fonction des compétences et motivations du jeune, l'entreprise lui proposera la formation adaptée à son affectation.

### Article 3 - LE DISPOSITIF DE TUTORAT

Pour réussir l'intégration des jeunes peu ou pas qualifiés, il est proposé aux entreprises du secteur un dispositif d'accompagnement spécifique. Celui-ci respecte les dispositions prévues par la branche sur le tutorat (cf art. 12-5-3 et

*Convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire*

12-5-4 CCN). II s'appuie sur un parrainage organisé autour d'un salarié référent.

- Mission du salarié référent (cf. annexe 2)

Le dispositif d'accompagnement mis en place relève d'une responsabilité collective : plusieurs salariés

vont intervenir. II faut donc un coordinateur, un salarié référent.

Celui-ci, choisi sur la base du volontariat, a pour mission d'accueillir, d'accompagner le jeune et de faciliter son acquisition de compétences. II veille à son parcours et à sa progression dans le temps. Garant de la réussite de l'insertion du jeune, il bénéficie d'une formation spécifique.

- Engagement de l'entreprise, du salarié référent et du jeune

L'entreprise, le salarié référent et le jeune, s'engagent, dans un document spécifique, signé dès l'embauche, afin de spécifier clairement leurs responsabilités respectives pour la réussite du dispositif, et pour placer le jeune dans une véritable perspective professionnelle.

### 3.1 Formation du salarié référent (cf. annexe 3)

La formation du salarié référent est spécifique. Ses objectifs pédagogiques sont les suivants :

Être capable :

- de mettre en place une organisation adaptée à l'accueil et au suivi du jeune, en fonction de ses difficultés, de ses représentations, de sa psychologie,
- d'associer les autres collaborateurs de l'entreprise,
- d'accompagner le jeune dans son intégration au travail,
- d'assurer son rôle éducatif dans la transmission des compétences et dans le développement personnel du jeune,
- d'assurer sa co-responsabilité dans la réussite du dispositif, en contribuant notamment à l'évaluation des acquis professionnels du jeune.

Le FORCO contribuera au financement des formations ainsi réalisées, selon les règles habituelles de prise en charge des formations de tuteurs dans le cadre de l'alternance.

Dans le cas de partenariats de l'entreprise avec des structures travaillant sur l'insertion, une partie des formations pourra être assurée et prise en charge par les partenaires en question.

### 3.2 L'engagement mutuel (cf. annexe 4)

L'employeur, le salarié référent et le jeune, signent un document annexé au contrat de travail par lequel ils s'engagent à Ensemble

- créer les conditions de bonne intégration dans l'entreprise,
- réaliser les évaluations professionnelles prévues,

L'entreprise

- permettre au salarié référent de remplir sa mission dans des conditions satisfaisantes, notamment en terme de temps nécessaire à son exercice.

Le salarié référent

- suivre la formation spécifique proposée, - exercer son rôle d'accompagnement et de coordination.

Le jeune

- appliquer les consignes de fonctionnement de l'entreprise.

#### Article 4 - PROMOTION DE LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE)

Les partenaires sociaux de la branche ont inscrit la VAE parmi leurs priorités. Les entreprises s'engagent à promouvoir le dispositif auprès des jeunes concernés par le présent accord, dès lors que l'ancienneté requise (3 ans) sera atteinte. Selon la qualification obtenue par le jeune, une certification pourra ainsi lui être délivrée (diplôme, COP).

#### Article 5 - NATURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

- 5.1 Le dispositif se concentre sur les jeunes qui, en raison de leur niveau de formation, éprouvent le plus de difficultés à s'insérer sur le marché du travail (nouvel art. L. 322-4-6 Clé. Sont ainsi concernés les jeunes âgés de 16 à moins de 23 ans (22 ans révolus) de niveau V (jeunes en possession d'un CAP ou d'un BEP et jeunes n'ayant pas obtenu le BAC) ou moins (Jeunes sans qualification) et de niveau IV (sans diplôme).
- 5.2 L'embauche du jeune ne peut avoir lieu que sous CDI, à temps plein ou à temps partiel. Dans cette hypothèse, la durée minimale hebdomadaire est conforme aux conditions conventionnelles (titre 6 CCN).
- 5.3 La rémunération du jeune ne peut être inférieure au minimum applicable (grille CCN ou entreprise).
- 5.4 Le soutien de l'État prend la forme de versement pendant 3 ans d'une aide mensuelle, dont le montant et les modalités d'attribution ont été précisés par le décret du 13 septembre 2002, destinée à compenser l'ensemble des charges patronales. Elle est due pour une durée maximale de 3 années consécutives à compter de la date d'embauche. Elle est attribuée à taux plein les 2 premières années. Un abattement de 50 % est appliqué au titre de la 5ème année du contrat.

Le bénéfice de l'aide est toutefois subordonné aux conditions suivantes

- l'établissement d'accueil du jeune ne doit pas avoir procédé à un licenciement collectif pour motif économique dans les 12 mois précédant l'embauche du salarié ;
- l'employeur doit être à jour de ses cotisations sociales ;
- le jeune recruté ne doit pas avoir travaillé dans l'entreprise dans les 12 mois précédant l'embauche, sauf s'il était en contrat de travail à durée déterminée ou en intérim

En cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur avant le terme de la période de trois ans prévue par la loi, le montant de l'aide doit être intégralement reversé par l'employeur à l'Etat, sauf dans les cas limitativement énumérés par l'article D. 322-10-3.

5.5 Les jeunes bénéficiaires, par dérogation aux dispositions de l'article L. 122-5 du CT, peuvent rompre leur contrat de travail sans préavis, dès lors que la rupture du contrat a pour objet de leur permettre d'être embauchés en contrat d'apprentissage, ou de qualification, ou pour suivre une des formations mentionnées à l'article L. 900-2 du CT.

5.6 Les attributions des institutions représentatives du personnel seront respectées en particulier à travers les informations périodiques sur la situation de l'emploi.

#### Article 6 - MISE EN OEUVRE DE L'ACCORD

Les signataires du présent accord, outre leur propre implication dans la communication nécessaire au lancement de ce dispositif, définissent les modalités de promotion et de mise en oeuvre, sous réserve de l'accord des pouvoirs publics sur la demande dérogatoire visée à l'article 5.

Pour faciliter le suivi statistique, il sera demandé au FORCO de mettre en place une codification pour repérer les actions de formation et les prises en charge au titre de la fonction tutorale dans le cadre du dispositif, et d'en établir un bilan semestriel.

Un bilan du présent accord est établi annuellement et présenté à la CPNE.

#### Article 7 - FINANCEMENT DU DISPOSITIF

Les partenaires sociaux souhaitent que le coût lié à l'exercice de la mission du salarié référent, soit pris en charge par le FORCO, selon les règles applicables à l'exercice de la fonction tutorale dans le cadre de l'alternance. Ces règles seront élargies aux contrats jeunes en entreprise sous réserve que :

- le salarié référent ait suivi la formation spécifique définie,
- l'employeur, le salarié référent et le jeune aient signé l'engagement mutuel pour la réussite du dispositif.

Pour cela, la possibilité d'utiliser de façon dérogatoire les fonds de l'alternance, sera demandée auprès des services concernés de l'Etat.

#### Article 8 - DATE D'ENTRÉE EN APPLICATION

Le présent accord s'applique au 1<sup>er</sup> juillet 2003 sous réserve du financement prévu à l'article 7. Dans l'hypothèse de l'impossibilité d'utiliser à titre dérogatoire les fonds de l'alternance, les parties signataires en étudieront ensemble les conséquences.

#### Article 9 - DURÉE - RÉVISION

Le présent accord est conclu, à titre expérimental, pour une durée d'un an. Les partenaires sociaux examineront

au regard des résultats enregistrés et des capacités de financement, la poursuite ou non de ce dispositif.

#### Article 10 - PUBLICITÉ

Le présent accord sera déposé en 5 exemplaires à la Direction Départementale du Travail et de la Formation Professionnelle, 18 avenue Parmentier 75011 PARIS.

Convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire

## ANNEXE 1 : parcours d'intégration d'un jeune

Les modules proposés ci-après seront dispensés dès l'arrivée du jeune dans l'entreprise, dans le respect de la progression pédagogique proposée, et avant l'affectation du jeune.

En effet, les objectifs généraux de ce parcours sont : l'accueil du jeune, la présentation de l'entreprise et de son environnement, les règles de sécurité, l'hygiène et la sécurité alimentaire, la découverte du magasin (ou de l'entrepôt) et de ses métiers, pour réussir son intégration et faciliter son orientation, c'est-à-dire son affectation.

### Plan type de parcours d'intégration proposé

MODULES D'ACCUEIL	MODULE 1	L'entreprise et son environnement
	MODULE 2	I Le salarié dans son entreprise
HYGIENE/SECURITE	MODULE 3	Les règles d'hygiène et de sécurité
SÉCURITÉ ALIMENTAIRE	MODULE 4	La sécurité alimentaire
DÉCOUVERTE DU MAGASIN/DE L'ENTREPÔT ET DE SES MÉTIERS	MODULE 5	Découverte du magasin/de l'entrepôt et de ses métiers

Nom du jeune : ..... ..... ..... Nom du salarié référent : ..... ..... .....	<p style="text-align: center;"><b>MODULES D'ACCUEIL</b></p> <p style="text-align: center;">Entreprise/magasin : .....</p> <p style="text-align: center;">.....</p> <p style="text-align: center;">.....</p> <p style="text-align: center;">.....</p>	<p style="text-align: center;">MODULE N°1</p> <p style="text-align: center;"><b>L'ENTREPRISE ET SON ENVIRONNEMENT</b></p>
---	--	---

### **OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES**

Etre capable de situer le fonctionnement de l'entreprise dans son environnement, de présenter ses caractéristiques et les principes de sa politique.

Etre capable de présenter le fonctionnement du magasin / de l'entrepôt, et de le situer par rapport à la politique générale de l'enseigne.

### **ÉLÉMENTS DE PROGRAMME**

(outils possibles : CD Rom « Place aux professionnels », brochure « Les jeunes et l'emploi - les métiers du commerce et de la distribution à prédominance alimentaire »).

- Notions d'économie d'entreprise.
- Les circuits de distribution et les stratégies commerciales en France, comparaison avec les circuits européens et internationaux.
- La politique de l'enseigne.
- La visite du magasin/de l'entrepôt.

### **CRITÈRES D'ÉVALUATION PÉDAGOGIQUE**

Décrire les circuits de distribution en France. Faire une présentation de la politique de l'enseigne, à travers la visite du magasin / de l'entrepôt.

Nom du jeune : ..... ..... ..... Nom du salarié référent : ..... ..... .....	<p style="text-align: center;"><b>MODULES D'ACCUEIL</b></p> Entreprise/magasin : ..... ..... .....	<p style="text-align: center;"><b>MODULE N°2</b></p> <p style="text-align: center;"><b>LE SALARIE DANS SON ENTREPRISE</b></p>
<p><b><u>OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES</u></b></p> <p>Etre capable de se repérer dans l'entreprise, de connaître ses droits et ses devoirs.</p> <p><b><u>ÉLÉMENTS DE PROGRAMME</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• notions de base (horaires, congés, absences...) le règlement intérieur, les accords d'entreprise, la CCN</li> <li>• la feuille de paie.</li> </ul>		
<p><b><u>CRITÈRES D'ÉVALUATION PÉDAGOGIQUE</u></b></p> <p>Questionnaire sur les notions de base en matière de droits et devoirs relatifs à la vie en magasin/entrepôt.</p>		

Nom du jeune : ..... ..... ..... Nom du salarié référent : ..... ..... .....	<b>HYGIÈNE ET SÉCURITÉ</b>  Entreprise/magasin : ..... ..... .....	MODULE N°3  <b>LES RÈGLES D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ</b>
<p><b><u>OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES</u></b></p> <p>Être capable d'appliquer les règles d'hygiène et de sécurité.</p>		
<p><b><u>ÉLÉMENTS DE PROGRAMME</u></b></p> <p>(Outil pédagogique possible : Guide méthodologique « Sécurité Sûreté dessalariés »)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les règles d'hygiène et de sécurité,</li> <li>- Les règles en matière de gestes et postures, l'incidence des mauvais réflexes,</li> <li>- La sûreté en magasin/en entrepôt,</li> <li>- .....</li> </ul>		
<p><b><u>CRITÈRES D'ÉVALUATION PÉDAGOGIQUE</u></b></p> <p>En situation, décrire parfaitement les règles d'hygiène et de sécurité, expliquer.</p>		

Nom du jeune : ..... ..... ..... Nom du salarié référent : ..... ..... .....	<b>SÉCURITÉ ALIMENTAIRE</b> Entreprise/magasin : ..... ..... .....	MODULE N°4  <b>SÉCURITÉ ALIMENTAIRE</b>
<p><b><u>OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES</u></b></p> <p><b>Être capable de définir le principe des filières et de citer leurs acteurs, de définir les risques d'une mauvaise hygiène en magasin/entrepôt, de citer et d'expliquer les sources de contamination.</b></p> <p><b>Être capable d'identifier les acteurs et les moyens de contrôle en matière de surveillance dans le magasin/l'entrepôt.</b></p> <p><b>Être capable d'adopter les bons comportements en matière de sécurité alimentaire.</b></p>		
<p><b><u>ÉLÉMENTS DE PROGRAMME</u></b></p> <p><i>(outil possible « Acteurs de notre sécurité alimentaire »)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Les filières, le circuit des produits, la traçabilité.</b></li> <li>● <b>Les contaminants : risques et conséquences d'un manque d'hygiène.</b></li> <li>● <b>Le cadre réglementaire : les textes, le rôle des distributeurs, des institutions (DGCCRF, DGAL, Services Vétérinaires, AFSSA).</b></li> <li>● <b>Les réflexes sécurité alimentaire en magasin/en entrepôt (Hygiène personnelle et tenue de travail, nettoyage et désinfection, conservation, froid, dates limites...).</b></li> <li>● <b>Les alertes et les situations de crise.</b></li> </ul>		
<p><b><u>CRITÈRES D'ÉVALUATION PÉDAGOGIQUE</u></b></p> <p><b>Expliquer le rôle et les préoccupations des acteurs d'une filière. Citer les conditions favorables à la vie et au développement des micro-organismes. Citer les règles d'hygiène à respecter...</b></p>		

Nom du jeune : ..... ..... ..... Nom du salarié référent : ..... ..... .....	<p style="text-align: center;"><b>DÉCOUVERTE DU MAGASIN/DE L'ENTREPOT</b></p> Entreprise/magasin : ..... ..... ..... .....	<p style="text-align: center;">MODULE N°5</p> <p style="text-align: center;"><b>DÉCOUVERTE DU MAGASIN/DE L'ENTREPÔT ET DE SES MÉTIERS</b></p>
<p><b><u>OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES</u></b></p> <p>Être capable de se situer dans le magasin, de repérer la politique de l'enseigne, le rôle de chacun.</p> <p>Être capable de présenter les bases du métier du commerce, à travers la relation client et le flux marchandises.</p>		
<p><b><u>ÉLÉMENTS DE PROGRAMME</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Présentation du magasin/de l'entrepôt, des grandes fonctions, par exemple à travers le circuit de la marchandise.</li> <li>• La relation client (notions d'accueil et de techniques de vente).</li> <li>• La gestion des marchandises (notions d'approvisionnement, de commande, d'implantation de rayon, de mise en rayon, de démarque...).</li> <li>• Les résultats du rayon (notions de chiffre d'affaires, de marge...).</li> <li>• L'équipe du rayon, le travail d'équipe.</li> </ul>		
<p><b><u>CRITÈRES D'ÉVALUATION PÉDAGOGIQUE</u></b></p> <p>Expliquer le circuit de la marchandise dans le magasin/l'entrepôt, et le rôle de chacun.</p>		

## ANNEXE 2 : mission du salarié référent

Les modules proposés ci-après seront dispensés dès l'arrivée du jeune dans l'entreprise, dans le respect de la progression. Le salarié référent est un professionnel volontaire et motivé pour s'impliquer dans sa mission. Il s'engage pour la réussite de l'intégration du jeune dans l'entreprise.

Il a pour mission d'accueillir, d'accompagner le jeune et de faciliter son acquisition de compétences. Il veille à son parcours et à sa progression dans le temps. Il coordonne l'action de l'ensemble des collaborateurs qui vont intervenir dans l'accueil et l'intégration du jeune.

Garant de la réussite de l'intégration du jeune, il bénéficie d'une formation spécifique. Il dispose du temps nécessaire à l'accomplissement de sa mission.

Etapas du parcours du jeune	Missions du salarié référent
<p><b>1. Réussir l'accueil</b></p> <p>(organiser les modules 1 et 2 du parcours d'intégration - cf. annexe 1)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Préparer l'arrivée du jeune (documents à lui remettre, informations à lui communiquer, personnes à lui présenter...).</li> <li>● Accueillir- Guider - Renseigner (horaires, plan d'accès) - Faire visiter.</li> <li>● Présenter l'entreprise et son environnement.</li> <li>● Présenter le jeune, sa place et ses activités aux autres membres du personnel.</li> </ul>
<p><b>2. Organiser les activités</b></p> <p>(organiser les modules 3, 4 et 5 du parcours d'intégration - cf. annexe 1)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Définir et planifier les activités à confier au jeune.</li> <li>● Aider le jeune à la compréhension du travail.</li> <li>● Guider le jeune dans l'exécution du travail.</li> <li>● Expliquer les critères de réussite pour l'entreprise.</li> </ul>
<p><b>3. Suivre les progrès et les évolutions dans le travail</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Apprécier les résultats, les écarts, les points d'amélioration et les axes de progrès.</li> <li>● Faire le point sur les acquis professionnels, avec le jeune et avec l'ensemble des collaborateurs concernés.</li> </ul>
<p><b>4. Faciliter et favoriser l'acquisition de compétences</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Définir un plan d'actions pour mettre en place les ajustements nécessaires, les axes de progrès.</li> <li>● Faire le point sur la motivation du jeune.</li> </ul>
<p><b>5. Evaluer</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Evaluer les acquis du jeune et faire un bilan de ses résultats.</li> </ul>

## ANNEXE 3 : formation du salarié référent

### OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

A l'issue de sa formation, le salarié référent sera capable

- de mettre en place une organisation adaptée à l'accueil et au suivi du jeune, en fonction de son profil, de ses représentations, de ses questions...
- d'associer l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise concernés par l'arrivée du jeune,
- d'assurer son rôle éducatif dans la transmission des compétences,
- d'assurer sa co-responsabilité dans la réussite du dispositif, en contribuant notamment à l'évaluation des acquis professionnels du jeune.

### ÉLÉMENTS DE PROGRAMME

1. Présentation du contrat jeune, de ses modalités et de ses enjeux.

2. Le jeune : profils, attentes, représentations.

3. Réussir l'accueil du jeune - organisation et animation des modules 1 et 2 du parcours d'intégration (annexe 1)

- les conditions d'accueil : les conditions et les modalités, l'importance de la 1<sup>ère</sup> impression,
- présentation de l'entreprise : le discours, les points de repère, la visite,
- faire connaissance,
- l'intégration et la motivation.

4. Organiser les activités - organisation et animation des modules 3, 4 et 5 du parcours d'intégration (annexe 1)

- définir les activités à confier au jeune, leur progression pédagogique, en fonction des objectifs à atteindre,
- coordination avec les autres collaborateurs, implication de l'équipe,
- la disponibilité : gestion du temps et des priorités, gestion de l'urgence et des aléas, investir du temps pour en gagner ensuite, l'anticipation, la gestion des priorités, importance de l'information transmise, l'écoute préventive,
- les ajustements nécessaires en cas de non respect du planning du jeune.

5. Suivre les progrès et les évolutions dans le travail

- l'importance de l'écoute,
- suivi et bilans réguliers, utilisation des documents de suivi,
- la circulation de l'information.

6. Faciliter et favoriser l'acquisition de compétences

- l'importance de l'ambiance de travail, l'influence du groupe,
- la motivation : la reconnaissance des efforts, les encouragements,
- définir un plan d'actions pour mettre en place les ajustements nécessaires, les axes de progrès.

7. Évaluer

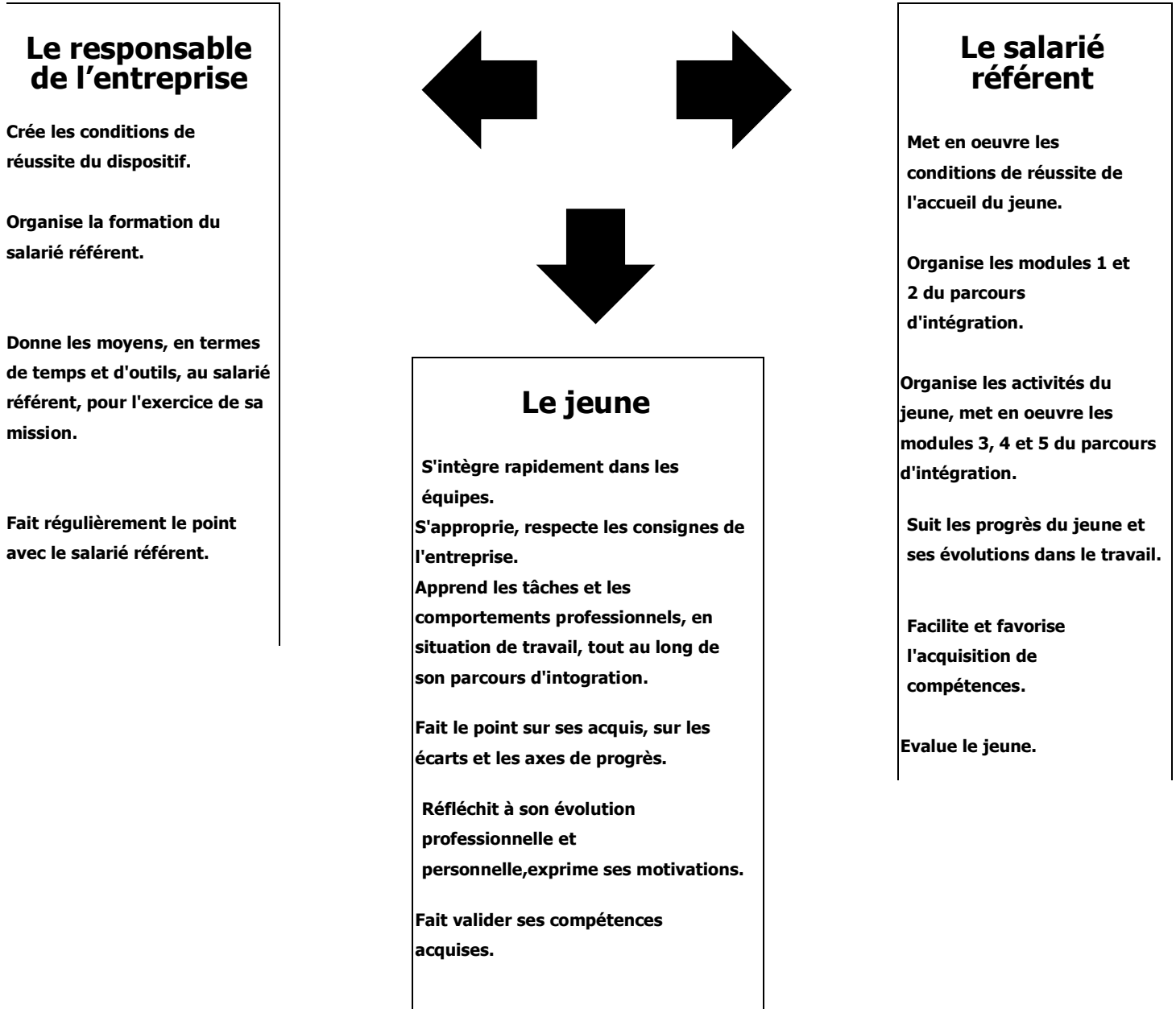
- critères d'évaluation,
- entretien d'évaluation,
- l'orientation, l'affectation du jeune.

## ANNEXE 4 : document d'engagement mutuel

Le document d'engagement mutuel concerne le responsable de l'entreprise, le salarié de l'entreprise désigné comme « salarié référent » du jeune sous contrat en entreprise, et le jeune.

Les trois signataires de ce document s'engagent à le respecter dans le cadre du dispositif « contrat jeunes ».

Cet engagement favorisera l'accueil, le parcours d'intégration, l'accompagnement, l'évaluation du jeune, au service de la réussite de l'intégration durable du jeune dans l'entreprise.



Signature du responsable d'entreprise	Signature du jeune	Signature du salarié référent
---------------------------------------	--------------------	-------------------------------

# FIN

# SCANNE PAR LA



# A CORA







