

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

DES COMMERCES DE GROS

du 23 juin 1970

N° 3044

Mise à jour mars 2023

TABLE DES MATIÈRES

Signataires	Pages
	6

TITRE I DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Champ d'application (art. 1er).....	7
Durée de la convention (art. 2).....	8
Révision (art. 3)	8
Dénonciation (art. 4).....	9
Convention, accords et avantages acquis (art. 5).....	9
Adhésions ultérieures (art. 6)	9
Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (art.7)	9
Participation des Délégués des Organisations de salariés aux réunions paritaires (art. 8)	12
Extension (art. 9).....	12
Formalités de dépôt et publicité (art. 10).....	12
Dispositions finales (art. 11)	12

TITRE II EXERCICE DU DROIT SYNDICAL ET LIBERTÉ D'OPINION DES SALARIÉS

Principes du droit syndical et liberté d'opinion (art. 12).....	13
Exercice du droit syndical (art. 13)	13
a) Autorisation d'absence pour exercice d'un mandat syndical	13
b) Section syndicale	13
c) Local	14
d) Délégué syndical	14
Négociation collective (art. 14).....	14

TITRE III COMITÉS SOCIAUX ET ÉCONOMIQUES DANS LES ENTREPRISES DE 11 À 49 SALARIÉS

Election (art. 15).....	15
Effectifs (art. 16).....	15
Organisation des élections (art. 17).....	15
Panneaux d'affichage (art. 18).....	15
Bureau de vote (art. 19).....	15
Modalités de vote (art. 20)	15
Règles de dépouillement (art. 21)	15
Heures de délégation (art. 22).....	16
Local (art. 23)	16
Licenciement (art. 24).....	16

TITRE IV COMITÉS SOCIAUX ET ÉCONOMIQUES DANS LES ENTREPRISES D'AU MOINS 50 SALARIÉS

Champ d'application (art. 25)	17
Composition du Comité (art. 26)	17
Comités sociaux et économiques d'établissement et CSE central d'entreprise (art. 27)	17
Attributions et pouvoirs (art. 28).....	17
Fonctionnement (art. 29).....	17
Commissions (art. 30)	18
Subvention au comité social et économique (art. 31)	18
Accords antérieurs (art. 32)	18

TITRE V CONTRAT DE TRAVAIL

Embauchage - Période d'essai (art. 33)	19
Modification au contrat de travail (art. 34)	19
Rupture du contrat de travail - préavis (art. 35)	20
Remplacement (art. 36)	20
Indemnité de licenciement (art. 37)	21
Chômage partiel et modifications de la structure de l'entreprise (art. 38)	21
Certificat de travail (art. 39)	22
Obligations militaires (art. 40)	22
Départ et mise à la retraite (art. 41)	22
Retraite complémentaire (art. 42)	23

TITRE VI DURÉE DU TRAVAIL

Durée légale (article 43)	24
Durée du travail (art. 44)	24
1. Durées du travail	24
2. Heures supplémentaires	24
3. Mesures d'assouplissement	
- Modulation (3.1)	25
- Horaires décalées (3.2)	28
- Convention de forfait annuelles (en heures et en jours) (3.3)	28
- Compte épargne temps (3.4)	31
- Réduction du temps de travail sous forme de repos (3.5)	33
- Aménagement du temps de travail sur l'année (3.6)	34
4. Repos	37
5. Horaires individualisés	37
6. Temps partiel	37
Jours fériés (art. 45)	39
Travail du dimanche (art. 46)	39
Travail de nuit (art. 47)	39

TITRE VII ABSENCES ET CONGÉS

Absences pour maladie ou accident (art. 48)	42
1. Période de protection	
2. Nécessité de remplacement définitif	
Priorité de réembauchage (art. 49)	42
Absences fortuites (art. 50)	42
Congés payés (art. 51)	43
Congés exceptionnels (art. 52)	43
Maladie (art. 53)	43
1. Délais d'indemnisation	
2. Montant de l'indemnité	
3. Calcul de l'indemnité	
4. Salaire de référence pour le calcul	
Maternité (art. 54)	44
1. Période précédant le congé de maternité	
2. Règles concernant le paiement	
3. Changement définitif d'emploi	
Garde d'un enfant malade (art. 55)	45
Travail des femmes enceintes au froid (art. 56)	45

TITRE VIII HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

Dispositions réglementaires (art. 57)	46
Formation en santé, sécurité et conditions de travail des élus du comité social et économique (art.57 bis)	46
Formation du comité social et économique (art.57 ter)	47
Matériel de protection (art. 58).....	47
Installations sanitaires (art. 59)	47
Réfectoires (art. 60)	48

TITRE IX DISPOSITIONS PARTICULIERES RELATIVES A L'EMPLOI

A - Femmes et jeunes travailleurs	
Egalité de traitement (art. 61)	49
Jeunes travailleurs (art. 62)	49
B - Formation professionnelle	
Formation professionnelle et apprentissage (art. 63)	49
C - Commission paritaire de l'emploi	
Commission paritaire nationale de l'emploi (art. 64)	49

CLASSIFICATIONS (accord du 5.05.92) :

I-Principes généraux	50
II-Description du système.....	50
. Annexe A : liste des emplois-repère avec leur définition.....	54
. Annexe B : classement des emplois-repère	59
III-Grille de salaires mensuels.....	60
IV- Garantie d'ancienneté (secteur non alimentaire) et Garantie annuelle de rémunération (secteur alimentaire)	66

Avenant I "Cadres" :

Bénéficiaires (art. 1er)	62
Engagement définitif (art. 2)	62
Durée du travail (art. 3)	62
Indemnité de licenciement (art. 4).....	62
Départ en retraite (art. 5)	63
Maladie (art. 6)	63
Classification	64

Avenant II "Agents de maîtrise et Techniciens " :

Secteur alimentaire

Bénéficiaires (art. 1er)	66
Classification (art. 2)	66
Durée du travail (art. 3)	67
Indemnité de licenciement (art. 4).....	67
Départ en retraite (art. 5)	67
Maladie (art. 6)	67

~~Secteur non Alimentaire (supprimé)~~ disponible sur demande

Avenant III "Représentants"

Annexe IV "Personnel de livraison et de vente", secteur alimentaire périssable :

Champ d'application (art. 1er).....	70
Période d'essai (art. 2)	70
Choix d'un système de rémunération (art. 3)	70
Durée du travail (art. 4)	70
Responsabilité des personnels de vente et de livraison (art. 5)	71
Visite médicale (art. 6)	71
Suspension du permis de conduire (art. 7)	71
Garanties (Art. 8)	72

AVENANT PARTICULIER "PRODUITS SURGELES -CONGELES - GLACES (5 juillet 1993) :

Champ d'application (art. 1er).....	73
Travail au froid des femmes enceintes (art. 2).....	73
Vêtements de protection (Art. 3)	73
Organisation du travail au froid (art. 4)	73
Garantie de salaire conventionnel complémentaire (art. 5)	74
Période d'essai (art. 6).....	74
Travail du dimanche (art. 7).....	74
Application (art. 8).....	74

ACCORD 24 JUIN 1987 « régime de retraite complémentaire dans le commerce de gros et de détail des produits congelés et surgelés »

75

ACCORDS DE BRANCHE SIGNÉS DEPUIS 1996

ACTIVITE PARTIELLE DE LONGUE DUREE

- Accord du 8 janvier 2021 relatif à la mise en place de l'activité partielle de longue durée dans la branche des commerces de gros 77

PREVOYANCE

- Accord prévoyance du 18 janvier 2010 modifié..... 84

FORMATION PROFESSIONNELLE

- Accord du 24 janvier 2023 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie 93
- Accord du 18 mai 2010 relatif aux CQP dans le domaine de la vente..... 110
- Accord du 26 juin 2014 relatif aux CQP dans le domaine du management commercial 114
- Accord du 24 avril 2017 relatif à la création de deux CQP dans le domaine logistique..... 117
- Accord du 21 janvier 2020 relatif à la mise en œuvre du dispositif de reconversion ou promotion par alternance (dit « pro-a ») 121

EMPLOI

- Accord du 16 novembre 2010 relatif à l'égalité professionnelle 129
- Accord du 17 avril 2013 en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap..... 135

OPERATEUR DE COMPETENCES POUR LA BRANCHE

- Accord du 14 mars 2019 portant création de l'Opco des entreprises et des salariés des services à forte intensité de main d'œuvre 140

COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NEGOCIATION ET D'INTERPRETATION (CPPNI)

- Accord du 8 mars 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI 152

DEVELOPPEMENT DU DIALOGUE SOCIAL DANS LA BRANCHE

- Accord du 23 juin 2020 relatif au développement du dialogue social dans la branche des commerces de gros.. 156

CHAMP D'APPLICATION accords disponibles sur demande

- Accord du 15 février 1996
- Accord du 30 octobre 2017 de fusion entre la Convention collective des commerces de gros et la convention collective de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure
- Accord du 11 décembre 2018 de fusion entre la Convention collective des commerces de gros et la convention collective du commerce de gros des tissus, tapis et linges de maison
- Accord du 22 septembre 2020 de fusion entre la Convention collective des commerces de gros et la convention collective du négoce en fournitures dentaires

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE COMMERCE DE GROS

SIGNATAIRES :

Organisations patronales :

- La Fédération des syndicats de la Distribution Automobile (FEDA),
- Le Syndicat National des Grossistes en Fournitures Générales pour Bureaux de Tabac,
- L'Union des Syndicats des PME du Caoutchouc et de la Plasturgie (UCAPLAST),
- La Fédération Nationale de la Décoration (FND),
- La Fédération Française des Négociants en appareils Sanitaire, Chauffage, Climatisation et Canalisations (FNAS),
- L'Union Nationale de Commerce en Gros de Fruits et Légumes (UNCGFL),
- La Fédération Nationale des Syndicats de Commerces en Gros en Produits Avicoles (FENS COPA),
- La Fédération Nationale du Commerce des Produits Laitiers et Avicoles (FNCPLA),
- La Fédération Nationale des Syndicats de Grossistes Distributeurs en Matériel Electrique (FGME),
- La Fédération Française de la Distribution Industrielle (FEDIN),
- Le Syndicat National de Papetiers Répartiteurs Spécialisés (PRS),
- Le Syndicat National des Grossistes en Coiffure et Parfumerie (SNGDCP),
- Le Syndicat national du commerce extérieur de Verrerie, Céramique, Cadeau, Luminaire, Décoration (VCI),
- La Fédération Européenne du Commerce et de la Distribution des Produits sous température dirigée, glaces, surgelés et réfrigérés (SYNDIGEL),
- L'Union Professionnelle de la Carte Postale (UPCP),
- La Fédération des Grossistes en Fleurs coupées (FGFP),
- La Chambre Syndicale Nationale de Vente et Services Automatiques (NAVSA),
- La Confédération française du Commerce Interentreprises (CGI).

Syndicats de salariés :

- La Fédération des services C.F.D.T.,
- La Fédération Nationale Commerce, Service et Force de Vente C.F.T.C.,
- La Fédération Nationale de l'Encadrement, du Commerce et des Services F.N.E.C.S C.G.C.,
- La Fédération Nationale des Cadres des Industries et Commerces Agricoles et Alimentaires C.G.C.,
- La Fédération des Employés et Cadres F.E.C. C.G.T.-F.O.,
- La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et Allumettes et des Services Connexes F.G.T.A F.O.,
- La Fédération des Personnels du Commerce, de la Distribution et des Services C.G.T.

PRÉAMBULE

Les dispositions de la CCN des commerces de gros s'appliquent indistinctement aux hommes et aux femmes.

Les membres de la commission paritaire, pour améliorer la lisibilité et l'utilisation de la convention collective des commerces de gros n°3044, ont retranscrit le texte existant à droit constant en intégrant les changements apportés par les avenants et les modifications législatives intervenues au fil du temps (code du travail recodifié, etc...)

TITRE I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1er - Champ d'application

(Accord du 22 novembre 1983 modifié par accord du 27 septembre 1984, par avenant du 14 mars 1988, par avenant du 23 novembre 1988 et par accord du 30 octobre 2017)

La présente convention règle sur l'ensemble du territoire national les rapports entre employeurs et salariés des professions dont l'activité exclusive ou principale est le commerce de gros et dont le champ d'application professionnel, défini en terme d'activité économique, est le suivant :

Numéros INSEE	Codes A.P.E.	
-----	-----	
692	57-03	Commerces de gros et importations de fruits, de légumes et de fleurs à l'exception des opérations portant sur le houblon, les légumes secs et les pommes de terre ainsi que des activités d'expédition et d'exportation de fruits et légumes frais.
703-0	57-05	Commerce de gros des beurres, œufs et fromages à l'exclusion : des entreprises dont l'activité principale est le ramassage ou les expéditions et des entreprises dont l'activité principale porte sur les volailles, le gibier et le miel.
	57-06	Commerce de gros en produits avicoles, gibiers, agneaux de lait et chevreaux.
718-0	58-11	Commerce de gros de papeterie et d'articles de bureau.
732-2	58-04	Commerce de gros de matériel électrique et électronique.
733-2	59-10	Commerce d'équipements et de fournitures pour l'industrie.
736-7	58-08	Entreprises ayant pour activités principales le commerce de gros et la distribution de tous produits de parfumerie et d'hygiène, accessoires de toilette et de beauté.
735-0	59-08	Commerce de gros d'appareils sanitaires, de chauffage et de canalisation à l'exception du commerce de gros des matériaux de construction et de verre à vitres.
744-0	58-01	Commerce de gros de pièces détachées et accessoires pour automobile.
768-0	58-10	Commerce de gros et commerce d'importation et d'exportation de céramique et verrerie pour la table, l'ornementation, le ménage et l'horticulture : gobeletterie, cristaux, verres, faïences, porcelaines, poteries, céramiques et verrerie d'éclairage, à l'exclusion des commerces de gros de bouteilles, flacons, verreries de laboratoire, de verre à vitre, glace et miroiterie.
745-1	58-02	Commerce de gros du cycle et motocycle et pneumatiques à l'exclusion des pneumatiques automobiles.
769	58-11-3	Entreprises de gros dont l'activité principale porte sur l'approvisionnement des bureaux de tabac, tant pour certains produits du monopole (S.E.I.T.A.), les objets spécifiquement pour fumeurs que les articles divers de toute nature susceptibles d'être commercialisés par les détaillants.
769	58-06	Commerce de gros de la maroquinerie à l'exception de l'habillement et des chaussures.
		Commerce de gros d'importation des produits et demi-produits en matière plastique:
	58-09	. Articles d'hygiène et ménagers en plastique.
	Partiel	
	58-12	. Commerce de gros des produits divers en plastique non repris ailleurs.
	partiel	
	59-06	. Matières plastiques et demi-produits plastiques.
	partiel	

59-08 . Matériaux de construction plastiques.
partiel
59-10 . Articles techniques en matières plastiques.
partiel

58-09 Commerce de gros et détail des papiers peints, des revêtements mureaux et du sol, de tous articles et de tous matériaux de la décoration générale de la maison à l'exception de toute droguerie et produits d'entretien.

58-09 Commerce de gros des peintures, vernis, couleurs, produits chimiques, produits d'entretien, papiers peints, revêtements muraux et du sol, verres à vitres et, de façon plus large, de tous produits de droguerie usuellement présent dans les rayons de droguerie.

58-11 Commerce et diffusion de la carte postale.
58-12
& divers

Sans Entreprises dont l'activité principale est le commerce, la distribution physique des produits surgelés, congelés et crèmes glacées, à savoir : commerce de gros, plates-formes de distribution spécialisées, entreprises de livraison aux particuliers et points de vente spécialisés.

Ces activités ne sont pas prévues dans la nomenclature A.P.E. 76-76

Négociants en fournitures dentaires et leur personnel salarié

Entreprises de commerce de gros en confiserie, biscuiterie, chocolaterie et alimentation fine

Groupements ou centrales d'achats des entreprises de commerce de gros de confiserie et alimentation fine

Négociants-distributeurs de levure

Centrales d'achats des négociants-distributeurs de levure

Commerce de gros de textiles :

- Commerce de gros de tissus pour l'habillement ;
- Commerce de gros de linge de maison, rideaux et d'autres articles ménagers textiles ;
- Vente en gros de tissus d'ameublement, rideaux, voilages ;
- Vente en gros de linge de lit, de table, de toilette ou de cuisine.

Commerce de gros de tapis :

- Vente en gros de tapis et carpettes.

Commerce de gros de revêtements de sols :

- Vente en gros de moquettes.

Les numéros I.N.S.E.E. et les codes A.P.E. sont donnés à titre indicatif.

Dans le cas d'entreprises à activités multiples (activités de commerces de gros, de prestations de services, de production ou de détail, commercialisant des articles relevant de branches différentes), la convention collective s'appliquera en fonction de l'activité principale déterminée selon les règles de la jurisprudence de la Cour de cassation.

Article 2 - Durée de la Convention.

La présente Convention est conclue pour une durée indéterminée à compter de sa date de signature.

Article 3 - Révision.

Au cours du processus de révision, les parties s'engagent à ne pas dénoncer la présente convention dans le délai qu'elles se sont fixé pour aboutir.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux salaires et classifications : conformément à la loi, les salaires sont négociés au moins une fois par an et, pour les classifications, la nécessité d'une révision éventuelle est appréciée par les parties signataires au moins une fois tous les cinq ans.

Article 4 - Dénonciation.

La convention pourra être dénoncée partiellement ou totalement par l'une des parties contractantes par lettre recommandée avec accusé de réception avec un préavis minimum de trois mois.

Les effets de la dénonciation seront réglés conformément à la législation en vigueur.

Les parties conviennent d'un délai d'un mois pour engager les nouvelles négociations à la demande d'une des parties intéressées et d'un délai de six mois pour mener à bien les négociations consécutives à la dénonciation partielle ou totale.

Article 5 - Convention, Accords et Avantages acquis.

La présente convention annule et remplace les accords ou conventions conclus antérieurement.

Conformément à la législation en vigueur, la présente convention ne peut être l'occasion d'une réduction des avantages acquis individuellement ou collectivement.

Des accords particuliers pourront aménager les dispositions de la présente convention.

Des avenants d'entreprises seront notamment conclus de façon à garantir les avantages obtenus antérieurement à la présente convention par l'application d'accords ou de conventions locales ou départementales.

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

Article 6 - Adhésions ultérieures.

Pourront adhérer à la présente convention dans les conditions prévues par la législation toute organisation syndicale de salariés représentative au sens de *l'article L 2261-3 du code du travail* ou toute organisation syndicale, association ou groupement d'employeurs, ainsi que les employeurs pris individuellement, dont l'activité exclusive ou principale est le commerce de gros (1).

Dans l'éventualité où l'activité exercée ne répond pas strictement à cette disposition, leur adhésion sera subordonnée à un agrément des parties signataires de la convention.

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

(Accords du 8 mars 2018 et du 5 mai 2020)

Composition de la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Cette commission est composée de la façon suivante :

- un collège « salarié » comprenant des représentants désignés par chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche.
- un collège « employeur » comprenant des représentants désignés par la ou les organisations patronales représentatives au niveau de la branche.

Le secrétariat de la CPPNI est assuré par la CGI (Confédération française du commerce de gros et international).

Les salariés membres des commissions paritaires professionnelles créées par accord collectif bénéficient de la protection prévue par l'article L 2411-3 du code du travail pour les délégués syndicaux en cas de licenciement.

Missions de la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

La commission paritaire nationale (CPN) déjà existante est dorénavant appelée Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et voit ses missions et son rôle élargis.

Elle est donc amenée à :

- négocier périodiquement sur les thèmes obligatoires prévus par la loi ;
- assurer un suivi des accords de branche en matière de santé et de prévoyance ;

- proposer, rédiger et négocier des accords et avenants à la CCN n°3044 sur des thèmes de négociation émanant d'une organisation d'employeurs ou d'une organisation syndicale de salariés sans préjudice des thèmes obligatoires prévus par la loi ;
- assurer les formalités de publicité des accords et avenants à la convention collective nationale ;
- représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- établir un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise relatifs à la durée du travail, aux jours fériés, au repos hebdomadaire, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne-temps, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ;
- émettre des avis sur l'interprétation de la convention collective et des accords relevant de la branche. Elle peut être saisie à la demande d'une juridiction dans les conditions mentionnées à l'article L 441-1 du code de l'organisation judiciaire ;
- être saisie pour concilier les conflits collectifs de travail susceptibles de survenir entre les employeurs et les salariés liés par la convention, s'ils ne peuvent être réglés au niveau de l'entreprise.

Fonctionnement de la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Réunion en commission paritaire de négociation

La commission se réunira autant de fois qu'elle le jugera nécessaire et en tout état de cause au moins 9 fois par année civile avec un préavis de 15 jours avant la date de la réunion.

Dans ce cadre, la CPPNI établira chaque année son calendrier de négociations, en fixant les dates de réunions et les thèmes de négociation actés dans le relevé de décision de la réunion paritaire du mois de décembre.

Des réunions exceptionnelles peuvent être fixées, en plus du calendrier annuel arrêté, à la demande d'un des collèges et lorsque l'actualité le nécessite.

Etant entendu que la qualité d'un bon dialogue social au niveau de la branche passe par une bonne connaissance par les partenaires des dossiers en discussion et par des relations entre eux se construisant au fur et à mesure de leurs échanges.

Dans la volonté de pérenniser un bon dialogue entre les partenaires sociaux, les documents qui font l'objet d'une négociation ou pour lesquels la partie patronale souhaite obtenir l'avis des organisations syndicales en réunion sont transmis aux participants au moins 8 jours avant la réunion plénière.

Les accords sont conclus au sein de la CPPNI conformément aux règles de validité des accords de branche.

Réunion en commission paritaire d'interprétation et/ou de conciliation

Composition

La commission, dans le cadre de cette mission, est composée de deux collèges :

- Un collège « salarié » comprenant quatre représentants pour chacune des Organisations représentatives au niveau de la Branche, étant entendu que les Organisations affiliées à une même confédération ne sont représentées que par deux membres au plus par fédération.
- Un collège « employeur » dont le nombre de représentants désignés par la ou les Organisations patronales représentatives au niveau de la Branche est égal au nombre de représentants désignés par les Organisations syndicales de salariés.

Tous les deux ans, la commission choisit parmi ses membres un président et un vice-président.

A chaque renouvellement, la répartition des postes se fait paritairement comme suit entre les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés :

- D'une part, un président appartenant à l'un des collèges,
- D'autre part, un vice-président appartenant à l'autre collège.

Fonctionnement

La CPPNI peut être saisie pour interprétation ou pour conciliation par :

- une organisation syndicale ou professionnelle représentative relevant du périmètre de la convention collective des commerces de gros n°3044,
- une juridiction de l'ordre judiciaire dans le cadre des dispositions de l'article L. 441-1 du Code de l'organisation judiciaire.

Le fait pour les parties de soumettre leur différend à la CPPNI implique qu'elles se présentent de bonne foi et pensent qu'un règlement amiable est possible.

La commission est saisie par l'envoi d'un dossier en lettre recommandée à l'adresse de la CPPNI (CGF - 29-31 rue Saint Augustin, 75002 Paris), indiquant de façon précise et détaillée l'accord, la clause ou l'article à interpréter lorsqu'il s'agit d'une demande d'interprétation ou l'objet du différend lorsqu'il s'agit d'une demande de conciliation. Il est joint au dossier toute(s) pièce(s) utile(s) susceptible(s) de se rapporter au litige ou d'en préciser la demande.

Si la saisine ne comporte pas les éléments ci-dessus indiqués, le président et le vice-président de la commission, dès réception de celle-ci, demandent à son auteur de la compléter.

La commission se réunit dans un délai maximum de 3 mois à partir du jour de la réception du mémoire de saisine complet.

Le Président et le vice-président de la commission convoquent les auteurs de la demande et les membres de la commission par tout moyen en leur indiquant le jour, l'heure et le lieu de la réunion. Un membre « salarié » ou « employeur » ne peut siéger à une réunion ayant à examiner un différend dans lequel son établissement, son entreprise ou son groupe est partie.

Le ou les auteurs de la demande ainsi que les parties intéressées peuvent être entendus par la commission soit contradictoirement, soit séparément si cette dernière le juge opportun. Ils peuvent se faire assister par un avocat ou un défenseur syndical mais ne peuvent se faire représenter.

Les séances de la CCPNI ne sont pas publiques. Les débats sont confidentiels. La commission délibère sur le champ hors la présence des parties.

En cas de position unanime entre le collège patronal et le collège salarié, un procès-verbal de l'avis adopté est établi.

L'avis est annexé à la convention collective concernée et déposé auprès des services compétents.

A défaut d'accord, le procès-verbal établi informe le ou les auteur(s) de la saisine que la commission n'est pas parvenue à une position unanime et expose les différents points de vue exprimés.

Dans le cadre de la conciliation, le procès-verbal constatant la conciliation des parties consécutive à un conflit collectif engage les parties.

Le procès-verbal est communiqué aux parties dans un délai maximum de 45 jours.

Modalités de transmission des accords d'entreprise à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

L'employeur transmet, dans le mois qui suit, à la commission les accords relatifs à la durée du travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne-temps, conclus dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux comme dans les entreprises qui en sont dépourvues.

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

Ces accords sont transmis à l'adresse mail suivante : cgf@cgf-cf.com selon les modalités prévues par la loi.

Le secrétariat de la CCN accuse réception des conventions et accords transmis.

Article 8 - Participation des Délégués des Organisations de Salariés aux Réunions Paritaires

(Accord du 8 mars 2018 et accord du 5 mai 2020)

Les délégués des organisations de salariés, désignés pour participer aux réunions paritaires décidées d'un commun accord entre les signataires de la présente convention, se verront accorder les autorisations d'absence nécessaires. Ils seront remboursés de leurs frais de déplacement et indemnités de leurs salaires selon les conditions et modalités suivantes :

- **Nombre de délégués** : trois par grande centrale syndicale dont deux peuvent venir d'une région éloignée de plus de 250 kms, le trajet du troisième ne devant pas excéder 250 kms ;

- Frais de déplacement sur présentation des justificatifs :

Remboursement des frais de déplacement :

> Train : tarif 1ère classe SNCF

> Avion : si le prix ne dépasse pas le coût du trajet SNCF 1ère classe

> Voiture : si le prix ne dépasse pas le coût du trajet SNCF 1ère classe. Le remboursement est effectué sur la base du barème fiscal automobile puissance 5CV pour un kilométrage de 5000 km par an et du justificatif du trajet Mapy.

> Parking (gare de départ) / Ticket de transport en commun : frais réels

Indemnité forfaitaire d'hôtel et de repas pour les délégués dont le trajet dépasse 250 km : 30 fois le minimum garanti

Indemnité forfaitaire de repas : 7 fois le minimum garanti »

- Temps de préparation aux réunions paritaires de branche :

Afin que les salariés qui négocient au niveau de la branche aient la possibilité d'exercer au mieux leurs missions, ils bénéficient de la prise en charge financière par la CGI d'une demi-journée de temps de préparation en amont des réunions paritaires (CPN) organisées par la branche et à laquelle ils sont convoqués, dans les conditions suivantes :

-Prise en charge du salaire réel chargé dans la limite de 96 euros la demi-journée,

-5 demi-journées par an au maximum (une demi-journée étant valorisée à 3,5h),

-Limité à 2 représentants désignés par organisation syndicale représentative au niveau de la branche.

Une copie des convocations adressées aux salariés est transmise dès réception par ceux-ci aux entreprises qui les emploient. La prise en charge par la CGI se fera sur présentation des justificatifs par l'entreprise.

Article 9 - Extension.

Les parties contractantes sont d'accord pour demander l'extension de la présente convention et de ses avenants conformément aux articles L 2261-24, L 2261-25 et L 2261-15 du Code du Travail.

Article 10 - Formalités de dépôt et publicité.

Un exemplaire de la présente convention sera remis à la DIRECCTE Ile de France (Unité territoriale de Paris) et au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de PARIS ⁽¹⁾.

La diffusion de la convention collective aux délégués des entreprises sera effectuée conformément à l'article R 2262-2 du Code du Travail.

Article 11 - Dispositions finales.

Toutes les questions d'ordre collectif non prévues par la présente convention pourront faire l'objet d'avenants élaborés dans les mêmes conditions que cette dernière.

⁽¹⁾ Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et s. du code du travail (arrêté du 4/2/1985, art.1)

TITRE II - EXERCICE DU DROIT SYNDICAL ET LIBERTÉ D'OPINION DES SALARIÉS

Article 12 : Principes du Droit Syndical et Liberté d'Opinion.

Les parties contractantes reconnaissent le droit, aussi bien pour les salariés que pour les employeurs, de s'associer et d'agir librement par voie syndicale pour la défense de leurs droits ainsi que de leurs intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels.

Outre ce droit d'association et celui qui résulte de leur représentation auprès du chef d'entreprise traitée dans les titres III et IV, les salariés bénéficieront d'un droit d'expression directe dont les modalités sont prévues par la loi.

Les parties contractantes s'engagent réciproquement dans leurs relations à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à une organisation syndicale, politique, philosophique ou religieuse.

Article 13 - Exercice du Droit Syndical

Modifié par l'accord du 5 mai 2020

a) Autorisation d'absence pour exercice d'un mandat syndical

Les salariés exerçant des fonctions statutaires dans les organisations syndicales obtiendront, sur présentation d'un document écrit émanant de ceux-ci et après préavis d'au moins six jours ouvrables, l'autorisation d'absence nécessaire non rémunérée pour assister aux réunions statutaires desdites organisations.

Les absences des membres des organismes notamment visés aux arrêtés du 20 mai 1980 et du 17 juillet 2017 fixant la liste des commissions, conseils ou comités administratifs ou paritaires appelés à traiter des problèmes d'emploi et de formation ou jurys d'examen donnant droit à autorisation d'absence de la part des employeurs, justifiées par l'exercice de leurs fonctions, ne nécessiteront aucune autorisation particulière, et n'entraîneront aucune diminution de la rémunération et des avantages correspondants.

b) Section syndicale

Peut constituer au sein de l'entreprise une section syndicale qui assure la représentation de ses intérêts tels que définis légalement :

- chaque syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel, qui est représentatif, ou non dans l'entreprise (syndicat ayant nommé un représentant de la section syndicale)
- chaque organisation syndicale qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance et est légalement constituée depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée.

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

Des panneaux d'affichage de dimensions suffisantes, dans chaque établissement ou agence dans toute la mesure du possible, distincts de ceux affectés aux communications du Comité social et économique, seront réservés à chaque organisation syndicale.

Ces panneaux seront en règle générale apposés à l'intérieur de l'établissement dans un endroit proche de l'entrée ou de la sortie du personnel.

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

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

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

des conditions suivantes :

- Etre compatible avec les exigences de bon fonctionnement et de sécurité du réseau informatique de l'entreprise ;
- Ne pas avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise ;
- Préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message.

Les questions touchant à la collecte des cotisations, aux publications et tracts de nature syndicale seront réglées conformément à la loi.

c) Local

Le chef d'entreprise met à la disposition des sections syndicales un local conformément à la loi. L'aménagement comportera au minimum une table, des chaises en nombre suffisant ainsi qu'un meuble de rangement fermant à clef et les moyens de communication nécessaires, à savoir un téléphone comportant une ligne extérieure et une connexion Internet.

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

d) Délégué syndical

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

Un délégué syndical supplémentaire est désigné dans les entreprises d'au moins 500 salariés lorsque les conditions prévues à l'article L2143-4 du code du travail sont remplies.

Chaque syndicat représentatif pourra désigner un délégué syndical central d'entreprise distinct ou non du délégué d'établissement en vue d'exercer des fonctions de délégué syndical central d'entreprise lorsque, en application de l'article L2143-5 du code du travail l'entreprise comporte au moins deux établissements de 50 salariés, ou plus, chacun.

Dans les entreprises à partir de 500 salariés, il est institué au profit du délégué syndical central d'entreprise (et/ou du délégué syndical national, du référent, du coordonnateur, du coordinateur) cumulant cette fonction avec celle de délégué d'établissement, un crédit d'heures forfaitaire semestriel supplémentaire de 30 heures.

Ce crédit inclut le crédit global supplémentaire institué par l'article L2143-16 du code du travail pour la préparation de la négociation annuelle d'entreprise.

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

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

Les entreprises qui le souhaitent pourront faire application du dispositif de mobilité sécurisée prévue à l'article L1222-12 du code du travail.

Article 14 - Négociation collective.

La négociation annuelle est réglée conformément à la loi.

TITRE III - COMITÉS SOCIAUX ET ÉCONOMIQUES **DANS LES ENTREPRISES DE 11 À 49 SALARIÉS**

Article 15

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

Article 16

Les seuils d'effectifs sont déterminés par les textes légaux et réglementaires.

Article 17 - Organisation des élections.

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

Article 18 - Panneaux d'affichage.

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

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

Article 19 - Bureau de Vote.

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

Article 20 - Modalités de Vote.

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

Article 21 - Règles de dépouillement.

Au premier tour de scrutin, les listes sont établies par :

- les organisations syndicales représentatives
- celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement, ainsi que les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel
- et les organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concernés.

Si le nombre des suffrages valablement exprimés est inférieur à la moitié du nombre des électeurs inscrits, ou en cas de carence de candidats au premier tour, il est procédé dans un délai de 15 jours, à un second tour de scrutin ;

les électeurs peuvent voter alors pour des listes autres que celle présentées par les organisations syndicales.

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

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

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

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

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

Article 22 - Heures de délégation.

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

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

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

Article 23 - Local.

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

Article 24 - Licenciement.

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

TITRE IV - COMITÉS SOCIAUX ET ÉCONOMIQUES **DANS LES ENTREPRISES D'AU MOINS 50 SALARIÉS**

Article 25

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

Article 26 – Composition du Comité

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

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

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

Les comités d'établissement disposent des mêmes attributions que les comités centraux dans la limite des pouvoirs confiés aux chefs de ces établissements.

Article 28 - Attributions et Pouvoirs

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

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

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

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

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

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

Article 29 - Fonctionnement

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

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

Lorsque le comité se réunit à la demande de la majorité de ses membres, figurent obligatoirement à l'ordre du jour de la séance les questions jointes à la demande de convocation.

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

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

Article 30 - Commissions

Pour faciliter l'examen des problèmes particuliers, le comité social et économique peut créer des commissions dans les conditions prévues par la loi.

Les commissions créées au sein du comité sont composées de membres élus du comité et de membres du personnel. Ces derniers sont experts et techniciens appartenant à l'entreprise prévus par l'article L2315-45 du Code du Travail.

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

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

Article 31 - Subvention au Comité social et économique

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

Article 32

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

⁽¹⁾ Paragraphe exclu de l'extension (arrêté du 22/02/2021)

TITRE V - CONTRAT DE TRAVAIL

Article 33 - Embauchage - Période d'essai.

- 1) Le personnel est tenu informé, par voie d'affichage, des catégories professionnelles dans lesquelles des postes sont vacants.*
- 2) Lors de l'embauchage, la personne recrutée prend obligatoirement connaissance de la présente convention collective et des avenants s'y rapportant, ainsi que du règlement intérieur s'il existe.*
- 3) Le salaire défini par le contrat de travail devra faire référence à la durée légale de 151,67h par mois ou 35h hebdomadaire.*
- 4) L'embauchage est précédé d'une période d'essai dans les conditions suivantes :*
 - deux mois pour les employés et ouvriers,*
 - trois mois pour techniciens, les agents de maîtrise,*
 - quatre mois pour les ingénieurs et cadres,*

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

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

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

- 24 heures en deçà de huit jours de présence,*
- 48 heures entre huit jours et un mois de présence,*
- deux semaines après un mois de présence,*
- un mois après trois mois de présence.*

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

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

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

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

Article 34 - Modification au Contrat de Travail.

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

- > quinze jours dans le cas d'un motif non économique,*
- > d'un mois dans le cas d'un motif économique.*

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

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

Lorsqu'il y aura modification dans la fonction, entraînant une modification de salaire ou de classification, sa formalisation par un avenant au contrat de travail du salarié est obligatoire.

Pour toute modification intervenant dans la situation personnelle du salarié postérieurement à son engagement affectant les responsabilités et obligations de l'employeur, le salarié devra :

- en faire la déclaration,
- produire toutes pièces prouvant sa nouvelle situation.

Article 35 - Rupture du Contrat de Travail - Préavis.

(modifié par accord du 6 novembre 1978)

1) - en cas de rupture du contrat de travail, sauf faute grave ou force majeure, un préavis est dû par la partie qui prend l'initiative de la rupture. Le non-respect de ce préavis réciproque impliquera le paiement de l'indemnité compensatrice.

2) - La durée de ce préavis normal est calculée sur la base de l'horaire de l'établissement ou du service. Elle est :

- d'un mois pour les employés ou ouvriers. En cas de rupture du contrat de travail du fait de l'employeur, sauf en cas de faute grave ou lourde, cette durée est portée à 2 mois après 2 ans d'ancienneté ;
- de deux mois pour les agents de maîtrise, techniciens et assimilés ;
- de trois mois pour les cadres ;

à compter du lendemain de la notification du congé.

3) - Si la rupture du contrat de travail est du fait du salarié, celui-ci signera un document que lui fournira son employeur et où figureront notamment la date où le salarié a averti son employeur et la date à partir de laquelle le contrat de travail sera considéré comme rompu.

4) Pendant la période de *préavis*, le salarié licencié est autorisé, afin de chercher un nouvel emploi et jusqu'à ce qu'il l'ait trouvé, à s'absenter chaque jour pendant une durée de deux heures, dans la limite de 40 heures pour l'ensemble du préavis. Le moment de la journée où peuvent se placer ces absences est fixé alternativement un jour au gré de l'intéressé, un jour au gré de l'employeur. Ces heures d'absence peuvent également être groupées sur la demande de l'intéressé, en accord avec l'employeur, compte-tenu des nécessités du service. Les heures d'absence ne donneront pas lieu à réduction de salaire. En cas de départ volontaire, il sera tenu compte des usages locaux ou professionnels, sauf si la question est réglée par avenant professionnel.

5) En cas de congédiement, et lorsque la moitié du préavis aura été exécutée, le salarié qui justifierait de l'obligation d'occuper un nouvel emploi avant la fin de la période du préavis pourra quitter l'entreprise sans avoir à payer d'indemnité pour inobservation du préavis et, dans ce cas, il ne percevra son salaire que pour la période de travail effectuée. Si ce préavis atteint un mois, le salarié qui a trouvé un nouvel emploi devra prévenir son employeur deux jours ouvrables avant la date de son départ, huit jours avant si le préavis atteint deux mois ; pour les cadres, ce délai sera porté à quinze jours.

Article 36 - Remplacement.

En raison de la structure et du caractère des entreprises concernées, les remplacements et mutations provisoires peuvent être décidés pour nécessité de service par l'employeur.

La Direction pourra ainsi affecter momentanément un salarié à un travail correspondant à une catégorie inférieure à celle de son emploi habituel. Dans ce cas, ce salarié conservera le bénéfice de la classification et de la rémunération de son précédent emploi pendant la période considérée qui, en règle générale, n'excédera pas trois mois.

En cas d'affectation temporaire à un poste supérieur pour une durée excédant un mois, l'intéressé percevra une indemnité portant sa rémunération au minimum de la catégorie à laquelle appartient le salarié qu'il est appelé à remplacer.

En cas où les appointements effectifs de l'intéressé dépasseraient le minimum de la catégorie supérieure, une indemnité spéciale sera allouée.

Après trois mois consécutifs de remplacement dans l'exercice complet des fonctions correspondant à un emploi d'un niveau supérieur devenu vacant à titre définitif, le remplaçant recevra la qualification définitive de cet emploi.

Article 37 - Indemnité de licenciement.

Tout salarié congédié, *sauf faute grave ou lourde*, reçoit à partir de 8 mois de présence une indemnité calculée comme suit:

- 1/4 de mois pour les 10 premières années
- 1/3 de mois pour les années au-delà de 10 ans.

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

NOTA BENE : Si le salarié compte moins d'un an de présence, le salaire de référence est déterminé en prenant en compte la moyenne mensuelle de la rémunération des mois précédant la rupture du contrat.

Cette indemnité ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

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

Les mesures prises en cas de ralentissement de l'activité entraînant diminution des heures de travail ou des licenciements, ou des modifications de structure de l'entreprise, sont définies par l'article L1233-1 et suivants du code du travail.

Le plan de sauvegarde de l'emploi, lorsqu'il est prévu par les textes, devra notamment comporter les dispositions suivantes :

Les entreprises s'emploient en liaison avec les intéressés, les représentants du personnel, le syndicat patronal, Pole emploi et éventuellement les entreprises de la région, à trouver aux salariés licenciés un emploi équivalent à celui qu'ils doivent quitter, soit dans la profession, soit ailleurs. Les possibilités de reclassement dans la ou les entreprises concernées par les opérations en cause sont examinées en premier lieu.

A l'intérieur des services concentrés ou des entreprises fusionnées, le personnel provenant des entreprises ou services concernés conserve les avantages découlant de la convention collective en fonction de l'ancienneté.

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

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

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

- le premier mois : à 80 % de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire,
- le deuxième mois : à 60 % de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire,
- le troisième mois : à 40 % de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire,
- le quatrième mois : à 20 % de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire.

Un préavis de deux mois est applicable au personnel licencié dans le cadre du présent article, quel que soit son temps de travail dans l'entreprise, et sans qu'il puisse y avoir cumul avec la règle légale. Pour les cadres, la durée de ce préavis sera de trois mois.

(Ajouté par accord du 11 octobre 1973).

Le salarié licencié pourra quitter l'entreprise dès qu'il aura trouvé un emploi ; le mois en cours lui sera payé

en fonction du temps de travail accompli.

Lorsqu'il apparaît que le remplacement à l'intérieur de l'entreprise ou non d'un membre du personnel serait rendu plus aisé par une période d'instruction professionnelle complémentaire (formation professionnelle des adultes ou autres), l'employeur facilite par les mesures appropriées (contacts avec *Pôle emploi* pour l'attribution d'indemnité de conversion du Fonds National de l'Emploi, informations, transport) l'accès des cours ou stages de l'intéressé et en octroyant à celui-ci, pendant quatre semaines, à raison de deux jours par semaine, une indemnité égale à la différence entre le versement du Fonds National de l'Emploi et le salaire antérieur.

Article 39 - Certificat de Travail.

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

- les nom et adresse de l'employeur,
- les nom, prénoms et adresse de l'employé,
- les dates d'entrée et sortie du salarié,
- la nature du ou des emplois successifs occupés par lui ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été occupés.

NOTA BENE : Depuis que le DIF a disparu au profit du CPF, la mention relative aux droits à DIF et à l'OPCA agréé sur le certificat de travail a été supprimée.

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

Article 40 - Obligations militaires

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

Article 41 - Départ et mise à la Retraite.

1) - Le départ ou la mise à la retraite s'effectuent dans les conditions prévues par la loi.
Toutefois, en cas de mise à la retraite, le préavis est de 3 mois à compter de la notification de celle-ci.

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

a) Montant

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

Le calcul est effectué sur la base des rémunérations moyennes des douze derniers mois à temps plein. Le taux déterminé par l'ancienneté est appliqué sur la totalité des années de présence.

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

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

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

NOTA BENE : Pour rappel, la nouvelle indemnité légale de licenciement est la suivante :

- **1/4 de mois de salaire pour les 10 premières années**
- **1/3 de mois pour les années au-delà**

Article 42 - Retraite Complémentaire.

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

TITRE VI - DURÉE DU TRAVAIL

Article 43 Durée légale

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

Article 44 Durée du travail

1. Durées du travail (accord ARTT du 14 décembre 2001)

1.1 nouveau - Durée quotidienne

La durée quotidienne maximale du travail effectif est fixée à 10 heures.

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

1.2 nouveau - Répartition du temps de travail sur la semaine

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

soit 6 jours en cas de modulation pendant les périodes hautes, dans la limite de 16 semaines par an

soit 5 jours et demi

soit 5 jours

soit 4 jours et demi

soit 4 jours .

2. Heures supplémentaires (accord ARTT du 14 décembre 2001, modifié par accord 13.04.2006)

2.1 nouveau - Contingent d'heures supplémentaires

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

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

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

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

2.2 nouveau - Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos équivalent

Le paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes peut être remplacé, en tout ou partie, par un repos d'une durée équivalente, conformément à l'article L3121-24 du code du travail.

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

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

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

En l'absence de demande de prise de repos par le salarié dans le délai de 4 mois, l'entreprise est tenue de

demander au salarié de prendre effectivement le repos dans un délai maximum d'un an, à compter de la date d'ouverture du droit.

Ce repos de remplacement peut notamment être mis en œuvre pour les heures dépassant la durée moyenne annuelle de travail, dans le cadre de la modulation.

3. Mesures d'assouplissement

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

Les dispositions du présent article ne remettent pas en cause la validité et les clauses des accords d'aménagement et de réduction du temps de travail conclus antérieurement à l'accord ARTT du 14.12.2001 dans les entreprises. Ces accords pourront déroger à ces dispositions, notamment en matière d'aménagement, de réduction du temps de travail et de rémunération.

3.1 Modulation (accord ARTT du 14.12.2001)⁽¹⁾

3.1.1 – Exposé des motifs

L'activité des entreprises du secteur alimentaire, qui approvisionnent très fréquemment leurs clients, est soumise à différents facteurs de saisonnalité (climat, habitudes de consommation).

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

Afin de prendre en compte ces variations d'activité, la modulation du temps de travail en fonction du rythme et de la charge de travail des entreprises au cours de l'année est une réelle nécessité.

3.1.1 bis - Définition

Les entreprises relevant de la convention collective peuvent moduler le temps de travail, dans les conditions de l'article dans les conditions définies dans le code du travail, afin que, par le jeu d'une compensation arithmétique, les heures effectuées au-delà de la durée collective du travail de l'établissement soient compensées par des heures effectuées en-deçà de cette durée, pour autant que la durée n'excède pas sur l'année en moyenne 35 heures de travail effectif par semaine et en tout état de cause, au maximum 1.600 heures au cours de l'année.

3.1.2 -Conditions de mise en œuvre et d'application

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

En l'absence de représentants du personnel, la mise en œuvre de la modulation est subordonnée à l'information préalable des salariés concernés et information de l'inspecteur du travail.

3.1.3-Période de modulation

La période de modulation du temps de travail est fixée à 12 mois consécutifs maximum, lesquels s'apprécient soit sur l'année civile, soit sur la période de référence servant à déterminer le droit aux congés payés, soit sur tout autre période définie après consultation du Comité d'Entreprise ou à défaut, des délégués du personnel. En l'absence de représentants du personnel ou syndicaux, la période de modulation est communiquée par voie d'affichage.

Toute modification de la période définie doit être motivée et donner lieu à information préalable.

⁽¹⁾ article étendu sous réserve de l'application de l'article L 3122-11 du code du travail.

3.1.4- Amplitude des variations d'horaires

~~La durée effective hebdomadaire de travail peut atteindre 44 heures sans pouvoir dépasser 42 heures sur 12 semaines consécutives pour les secteurs non alimentaires.~~

~~Le nombre de semaines hautes pendant lesquelles la durée effective de travail peut atteindre 44h est de 12. Des périodes de basse activité peuvent comporter des semaines non travaillées où l'horaire est ramené à zéro heure.~~

~~Lorsque des variations d'horaires entraînent un dépassement de la durée légale hebdomadaire, ces heures de dépassement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires; elles ne donnent lieu ni à majoration pour heures supplémentaires, ni à repos compensateur ⁽⁴⁾.~~

Pour le secteur alimentaire, compte-tenu des activités à forte saisonnalité pour certaines entreprises, les périodes de haute activité peuvent alterner avec des périodes très creuses.

Dans ce cadre, le programme de modulation est le suivant :

- des périodes de hautes activités pendant lesquelles la durée effective du travail ne peut excéder 48 heures. Le nombre de ces semaines à 48 heures sera limité à 16 par an ;
- la durée hebdomadaire moyenne ne pourra excéder 44 heures sur 12 semaines consécutives ;
- des périodes de basse activité peuvent comporter des semaines non travaillées ou l'horaire est ramené à 0 heure.

3.1.5- Programmation indicative des variations horaires

La modulation fait l'objet d'une programmation préalable indicative annuelle définissant les périodes de basse et haute activité prévues par l'entreprise. Cette programmation est communiquée au salarié 1 mois avant son entrée en vigueur.

La programmation indicative des horaires fait l'objet d'une consultation des représentants du personnel en début de période de modulation. Elle peut être précisée, si besoin, au trimestre, en réunion de comité d'entreprise ou, à défaut, de délégués du personnel.

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

Le chef d'entreprise communique au moins une fois par an au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel, ou à défaut aux salariés concernés un bilan de l'application de la modulation.

3.1.6- Délai de prévenance des changements d'horaires

En cours de période, les salariés sont informés des changements d'horaires non prévus par la programmation indicative, en respectant un délai de prévenance, leur permettant de prendre leurs dispositions en conséquence; ce délai de prévenance est d'au moins 7 jours ouvrés.

En cas de modification d'horaire, dans le cadre d'une semaine précédemment fixée comme non travaillée où l'horaire est ramené à 0 heure, le délai de prévenance est porté à 15 jours.

Dans les commerces alimentaires, des aléas totalement imprévisibles (climatiques par exemple) peuvent amener les entreprises à modifier la programmation des horaires. Compte-tenu de la périssabilité des produits et de la faible capacité de stockage des utilisateurs de denrées alimentaires, une réactivité très rapide est nécessaire pour répondre à ces à-coups non prévus d'activité. Dans le cas de ces baisses non prévisibles ou d'accroissement exceptionnel de travail, les modifications de programme seront communiquées dans un délai de prévenance réduit à 48 heures.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel dans les entreprises et établissements qui en sont dotés, seront informés des changements d'horaires et des raisons qui les ont justifiées. A défaut de représentants du personnel, la modification de la programmation fait l'objet d'un affichage.

La modification des horaires programmés donne lieu à une contrepartie en repos, en rémunération ou sous une autre forme définies au sein de l'établissement ou de l'entreprise.

⁽⁴⁾ Le dernier alinéa de l'article 3.1.4 est étendu sous réserve de l'application de l'article L 3122 10 du code du travail

3.1.7- Recours au chômage partiel ⁽¹⁾

En cours de modulation, le recours au chômage partiel est possible lorsque le calendrier de programmation ne peut être respecté.

L'entreprise ou l'établissement s'engage à solliciter de l'administration, l'indemnisation au titre du chômage partiel, après consultation des représentants du personnel s'il en existe.

3.1.8- Décompte et paiement des heures supplémentaires ⁽²⁾

Constituent des heures supplémentaires dans le cadre des dispositions du présent article, les heures effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire fixée à l'article 3.1.4 du présent accord ou par l'accord d'entreprise, ainsi que, à l'exclusion de ces dernières, les heures effectuées au-delà de 1600 heures dans l'année.

Ces heures ouvriront droit à une majoration de salaire ou à un repos compensateur de remplacement dans les conditions fixées aux articles L3121-20, L3121-22 et 23 ainsi qu'aux articles L3121-24 et 25 du code du travail et à l'article 2.2 du présent accord.

3.1.9- Conséquence sur la rémunération : lissage de la rémunération

La rémunération, versée chaque mois aux salariés concernés par la modulation des horaires est lissée afin de leur assurer une rémunération indépendante de l'horaire réel.

En cas de période non travaillée, mais donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération lissée; la même règle est appliquée pour le calcul de l'indemnité de licenciement et pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite et congés payés sous réserve de la règle du 10ème.

Lorsqu'un salarié n'a pas accompli la totalité de sa période de modulation (départ en cours de période), sa rémunération doit être régularisée sur la base de son temps réel de travail. Si le décompte fait apparaître un trop versé, celui-ci est compensé sur les salaires dus lors de la dernière échéance de paie. ⁽³⁾

Un rappel de salaires est effectué dans le cas contraire. Toutefois, si ce départ est à l'initiative de l'employeur et *en l'absence de faute grave ou lourde du salarié ⁽⁴⁾*, la rémunération lissée du salarié est maintenue.

Lorsqu'elles sont comptabilisables, les retenues pour absence s'effectuent par journée ou demi- journée ⁽⁵⁾.

3.1.10- Contingent annuel d'heures supplémentaires

Le contingent conventionnel est fixé conformément à l'article 2.1 nouveau pour les secteurs alimentaires.

Pour les secteurs non-alimentaires, c'est le contingent fixé par les textes légaux et réglementaires qui s'applique.

3.1.11- Salariés titulaires d'un CDD ou d'un contrat de travail temporaire

Le recours à cette catégorie de salariés est possible pendant la période de modulation. Ils pourront être intégrés aux dispositions relatives à la modulation. En cas de régularisation du fait d'un nombre d'heures effectuées supérieures au nombre d'heures payées du fait de la modulation et du lissage de la rémunération, cette régularisation se fera au taux légal.

⁽¹⁾ L'article 3.1.7 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L 5122-1 et R 5122-1 du code du travail.

⁽²⁾ L'article 3.1.8 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L3222-9 et suivant du code du travail

⁽³⁾ Le troisième alinéa de l'article 3.1.9 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L3252-2 et R3252-4 du code du travail et d'autre part, sous réserve de l'application de l'article L3122-4 du code du travail.

⁽⁴⁾ Termes exclus de l'extension

⁽⁵⁾ Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du code du travail

3.2. Horaires décalés - travail par roulement – travail par cycle (modifié par l'accord ARTT 14.12.2001)

L'organisation du travail doit permettre un fonctionnement des établissements répondant au mieux aux besoins des consommateurs, ainsi qu'aux aspirations des salariés. Si le service à la clientèle exige des heures d'ouverture qui excèdent la durée légale du travail, le travail pourra être organisé par horaires décalés ou par roulement.

Dans les secteurs alimentaires, la durée du travail peut être organisée sur une période au maximum de 12 semaines, l'organisation du temps de travail dans le cycle se répétant à l'identique entre chaque cycle.

Les heures supplémentaires sont, conformément à l'article L3122-2, L3122-3 et L3122-5 du code du travail, mesurées et payées à la fin de chaque cycle de travail.

Le cycle de travail peut être mis en place après information du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel ou en leur absence après information des salariés.

3.3 nouveau – Conventions de forfait annuelles (accord ARTT du 14.12.2001)

Des conventions de forfait peuvent être mises en œuvre dans les conditions suivantes :

3.3.1 Convention de forfait annuelle en heures

A/ Salariés concernés

Salariés itinérants non cadres dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leurs sont confiées. Un avenant au contrat de travail formalisera le dispositif.

B/ Modalités

Le forfait annuel en heures est fixé à :

-1750 h pour les secteurs alimentaires

~~-1730 h pour les secteurs non alimentaires en application du contingent légal et réglementaire, ou exceptionnellement, d'un nombre supérieur autorisé par l'inspecteur du travail.~~

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

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

Toute modification du forfait fait l'objet d'un avenant.

3.3.2 Convention de forfait annuelle en jours (modifié par avenants du 18 avril 2018 et du 30 juin 2016 à l'accord sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du 14 décembre 2001, révisé par accord du 13 avril 2006)

A/ Salariés concernés

Peuvent conclure une convention individuelle de forfait en jours sur l'année, dans la limite du nombre de jours fixé en application du B du présent article, les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.

Sont susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait en jours, les salariés qui respectent les conditions mentionnées ci-dessus et qui occupent des emplois des filières commerciale, logistique, technique, administrative relevant des Niveaux VII échelon 1 à X échelon 2 de la classification de la CCN des commerces de gros n°3044.

Un avenant au contrat de travail formalisera le dispositif et contiendra les principales caractéristiques suivantes :
-la justification que les fonctions occupées par le salarié répondent aux conditions fixées par le présent

article pour bénéficier d'une convention individuelle de forfait annuel en jours,
-le nombre de jours de travail compris dans le forfait, dans la limite du nombre de jours fixé en application de l'article 1.1 de l'avenant du 30 juin 2016,
-la rémunération forfaitaire versée au salarié bénéficiaire,
-le rappel des garanties visées à l'article 2 de l'avenant du 30 juin 2016,
-les modalités de prise des jours de repos.

B/ Modalités

1) Durée du forfait annuel en jours

1.1) Année complète d'activité

Le nombre de jours travaillés, et rémunérés de façon forfaitaire, dans le cadre d'une convention de forfait annuel en jours, au titre d'une année civile complète d'activité ou de toute autre période annuelle de référence donnée et sous réserve du bénéfice de droit à congés payés complets, est fixé à deux cent quatorze jours.

1.2) Forfait annuel en jours réduit

Pour les salariés ayant une activité réduite sur une année civile complète, un forfait annuel inférieur à celui visé au paragraphe 1.1 ci-dessus peut être mis en œuvre, au prorata de la réduction de leur activité.

Ces derniers bénéficient à due proportion des mêmes droits et avantages que les salariés travaillant à temps complet.

Ils seront rémunérés au prorata du nombre de jours fixé par leur convention individuelle de forfait et leur charge de travail devra tenir compte de la réduction convenue

1.3) Incidence des absences

Les périodes d'absence pour congé maternité, paternité et adoption et pour maladie ou accident d'origine professionnelle, ou tout autre congé assimilé par la loi ou la présente convention collective à du temps de travail effectif, sont prises en compte au titre des jours travaillés et ne devront pas faire l'objet de récupérations.

Les périodes d'absence non assimilées à du temps de travail effectif par la loi ou la présente convention collective ne sont pas prises en compte au titre des jours travaillés et réduiront proportionnellement le nombre de jours de repos.

Pendant les périodes d'absences non rémunérées, la retenue sur rémunération du salarié, par journée d'absence, est déterminée comme suit : Rémunération mensuelle / 21,67 jours.

Si l'absence donne lieu à une retenue sur rémunération, le plafond de jours de travail dus par le salarié est réduit du nombre de jours non-rémunérés.

1.4) Embauches ou rupture en cours d'année

Pour les salariés embauchés ou soumis à une convention de forfait en cours d'année civile, le nombre de jours de travail au titre de la convention de forfait annuel en jours est déterminé prorata temporis, dans les conditions fixées au paragraphe 1.1 ci-dessus, compte tenu du nombre de jours courant de la date de passage au forfait au 31 décembre de l'année en cause.

En cas de rupture du contrat de travail en cours d'année civile, le nombre de jours de travail au titre de la convention de forfait annuel en jours est déterminé prorata temporis, dans les conditions fixées au paragraphe 1.1 ci-dessus, compte tenu du nombre de jours courant du 1er janvier de l'année en cause à la date de rupture du contrat de travail.

2) Garanties

Si le salarié bénéficiaire d'une convention de forfait annuel en jours est autonome dans l'organisation de son emploi du temps, et dans la mise en œuvre du travail confié par l'employeur, celle-ci doit être compatible avec le respect des différents seuils définis ci-dessous et rester dans des limites raisonnables. Les garanties instituées par le présent avenant visent ainsi à garantir le respect de la vie privée des salariés bénéficiaires d'une convention de forfait annuel en jours.

2.1) Respect des durées maximales de travail

Durée quotidienne de travail effectif

Afin de garantir une durée raisonnable de travail, le salarié bénéficiaire d'une convention de forfait annuel en jours doit organiser son travail pour que sa durée usuelle de travail effectif journalière n'excède pas 11 heures. En parallèle, l'employeur doit s'assurer que la charge de travail confié au salarié ne l'amène pas à dépasser le volume horaire précité.

Repos quotidien

L'entreprise vérifiera de son côté que le salarié concerné respecte les 11h consécutives de repos quotidien. Le salarié bénéficiaire d'une convention de forfait annuel en jours veille au respect du repos quotidien de 11 heures consécutives, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur. En conséquence, son amplitude de travail journalière pourra atteindre 13 heures sans toutefois pouvoir excéder cette limite.

Repos hebdomadaire

Afin de garantir la santé du salarié bénéficiaire d'une convention de forfait annuel en jours et de favoriser l'articulation de sa vie privée et de sa vie professionnelle, ce dernier doit également bénéficier d'un temps de repos hebdomadaire dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur. Il est rappelé que, sauf dérogations, le jour de repos hebdomadaire est le dimanche, sous réserve des contraintes résultant de l'exécution par le salarié bénéficiaire d'une convention de forfait annuel en jours de ses missions.

2.2) Obligation de déconnexion

L'effectivité du respect par le salarié des durées minimales de repos visées par le présent avenant implique pour ce dernier une obligation de déconnexion des outils de communication à distance.

L'employeur prendra les dispositions nécessaires afin d'assurer le respect par ses salariés de cette obligation de déconnexion lors du repos quotidien, du repos hebdomadaire, des congés payés, des congés exceptionnels, des jours fériés et des jours de repos.

2.3) Entretien annuel

En application de l'article L. 3121-46 du code du travail, le salarié bénéficiaire d'une convention de forfait annuel en jours évoquera annuellement au cours d'un entretien avec sa hiérarchie :

- son organisation du travail ;
- sa charge de travail ;
- l'amplitude de ses journées d'activité ;
- l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale ;
- les conditions de déconnexion
- sa rémunération.

Un compte-rendu écrit de l'entretien sera établi et remis, contre signature, au salarié bénéficiaire d'une convention de forfait annuel en jours.

Si l'entreprise constate plusieurs fois par mois un non-respect du repos quotidien ou hebdomadaire du salarié concerné, un entretien sur sa charge de travail est organisé.

2.4) Dispositif de veille et d'alerte

Dans le souci de prévenir les effets d'une charge de travail trop importante sur la santé, un dispositif de veille et d'alerte est mis en place par l'employeur.

Ainsi, en cas de difficulté inhabituelle portant sur ces aspects d'organisation et de charge de travail ou en cas de difficulté liée à l'éloignement professionnel ainsi qu'en cas de non-respect du repos quotidien et hebdomadaire du salarié bénéficiaire d'une convention de forfait annuel en jours, celui-ci a la possibilité d'émettre, par écrit, une alerte auprès de son responsable hiérarchique direct, ou du service des ressources humaines, lesquels recevront le salarié dans les meilleurs délais et en tout état de cause dans un délai maximal de trente jours, sans attendre l'entretien annuel prévu au paragraphe 2.3 du présent avenant.

Lors de cet entretien, il sera procédé à un examen de l'organisation de son travail, sa charge de travail, l'amplitude de ses journées d'activité, avant d'envisager toute solution permettant de traiter les difficultés qui auraient été identifiées.

A l'issue de cet entretien, un compte-rendu écrit, auquel est annexée l'alerte écrite initiale du salarié, décrivant les mesures qui seront, le cas échéant, mises en place pour permettre un traitement effectif de la situation, sera établi.

Un point annuel détaillant le nombre d'alertes reçues et les mesures correctives mises en œuvre est fait aux IRP et au CHSCT.

3) Décompte des jours travaillés

Le nombre de journées de travail sera comptabilisé sur un document de contrôle établi à l'échéance de chaque mois par le salarié concerné et sera remis, une fois dûment rempli, au service concerné. Sa non-remise n'aura pas pour conséquence de remettre en cause la convention de forfait annuel en jours.

Devront être identifiées dans le document de contrôle :

- la date des journées ;
- la date des journées de repos prises. Pour ces dernières, la qualification de ces journées devra impérativement être précisée : congés payés, congés conventionnels, repos hebdomadaire, jour de repos visés au paragraphe 4 du présent avenant.

L'employeur doit s'assurer que ce document de contrôle a été remis mensuellement par le salarié et il doit le contresigner.

Ces documents de comptabilisation du nombre de journées de travail annuelles effectuées seront tenus à la disposition de l'inspecteur du travail pendant une durée de trois ans.

4) Jours de repos

Afin de ne pas dépasser le plafond visé à au paragraphe 1er du présent avenant, les salariés bénéficient de jours de repos dont le nombre peut varier d'une année sur l'autre en fonction notamment des jours chômés.

Le positionnement des jours de repos du salarié bénéficiaire d'une convention de forfait annuel en jours se fait :

- pour la moitié sur proposition du salarié,
- pour l'autre moitié restante, à l'initiative du chef d'entreprise.

3.4 nouveau – Compte épargne temps (accord ARTT du 14/12/2001)

3.4.1- Objet

Les dispositions qui suivent ont pour objet de favoriser la mise en place d'un compte épargne temps (CET) qui est facultatif, dans les conditions du code du travail, ceci pour permettre aux bénéficiaires qui le désirent d'accumuler des droits à congé rémunéré.

Les entreprises et les établissements peuvent, par accord d'entreprise, déroger aux modalités définies ci-après. A défaut d'accord d'entreprise, le contenu du présent accord peut être mis en place par décision de l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel et en leur absence, après information des salariés.

3.4.2- Ouverture du compte

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

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

3.4.3- Tenue du compte

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

3.4.4- Alimentation du compte épargne temps

Le compte peut être alimenté par les éléments suivants :

- Le report de la cinquième semaine,
- Le report du congé principal légal dans la limite de 10 jours ouvrables par an ⁽¹⁾ ;
- Le repos compensateur des heures supplémentaires remplaçant leur paiement prévu par le présent accord, visé par l'article L 3121-24 et 25 du code du travail
- Tout ou partie de l'intéressement des salariés dans les conditions fixées par le code du travail.
- Les primes prévues par convention collective, hors salaire, quelles qu'en soient la nature et la périodicité.
- Le report d'une partie des jours de repos acquis annuellement selon les dispositions de l'article 2.2, étant précisé que *pour bénéficier des aides prévues par l'article 3 de la loi du 13 Juin 1998, le nombre maximum de jours de repos pouvant être affecté au CET est limité à la moitié de ceux acquis en application de l'article 2.2 précité* ⁽²⁾
- Le report de la moitié des jours RTT acquis au titre de l'article 2.3

Lors de la consultation du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel, l'employeur précise l'éventuel abondement qu'il envisage d'affecter au compte, et, le cas échéant, ceux des éléments ci-dessus qu'il entend exclure de l'alimentation du compte ⁽³⁾

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, l'employeur informe les salariés de l'éventuel abondement qu'il envisage d'affecter au compte, et, le cas échéant, ceux des éléments ci-dessus qu'il entend exclure de l'alimentation du compte. ⁽³⁾

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

3.4.5- Utilisation du compte épargne temps

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

- congé pour création d'entreprise
- congé sabbatique
- congé parental d'éducation
- congé sans solde
- congé pour convenance personnelle

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

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

En tout état de cause, ces congés doivent avoir une durée minimale de deux mois.

Ce congé doit être pris avant l'expiration d'une période de 5 ans à compter de la date à laquelle le salarié a accumulé un nombre de jours égal à deux mois minimum.

3.4.6- Valorisation des éléments affectés au compte

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

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

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

⁽²⁾ Termes exclus de l'extension

⁽³⁾ Alinéa étendu sous réserve des dispositions de l'article L3151-1 du code du travail

3.4.7- Indemnisation du congé

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

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

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

3.4.8 - Reprise du travail

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

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

3.4.9- Cessation et transmission du compte

Si le contrat de travail est rompu avant l'utilisation du compte, le salarié perçoit une indemnité correspondant aux droits acquis après déduction des charges sociales salariales.

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

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

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

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

3.5 Réduction du temps de travail sous forme de repos

3.5.1 Principe

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

3.5.2 Modalités de mise en œuvre

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

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

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

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

Ces journées de repos peuvent être prises isolément ou regroupées dans les conditions suivantes : Pour la moitié des jours capitalisés, la ou les dates sont arrêtées par l'employeur.
Pour l'autre moitié des jours, la ou les dates sont proposées par le salarié.

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

3.6 Aménagement du temps de travail sur l'année (accord du 17 avril 2013, non étendu)

Le présent accord est conclu conformément aux dispositions de l'article L. 3122-2 du Code du travail, tel qu'institué par la loi n°2008-789 du 20 août 2008.

Il ne se substitue pas aux dispositions de l'accord de branche du 14 décembre 2001 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail, lequel demeure en vigueur.

L'objectif du présent accord est de permettre une application du dispositif d'aménagement du temps de travail sur l'année, prévu par la loi du 20 août de 2008, au sein de la branche des Commerces de gros.

3.6.1 Exposé des motifs

L'activité des entreprises du secteur alimentaire, qui approvisionnent très fréquemment leurs clients, est soumise à différents facteurs de saisonnalité (climat, habitudes de consommation...).

Dans d'autres secteurs des Commerces de gros, non alimentaire, l'activité est également dépendante de fluctuations d'activité et nécessite une adaptation constante des entreprises aux évolutions du marché sur lequel elles évoluent.

Afin de prendre en compte ces variations d'activité, l'aménagement du temps de travail sur l'année, permettant la prise en compte du rythme et de la charge de travail des entreprises, est une réelle nécessité.

3.6.2 Définition

Les entreprises relevant de la convention collective des Commerces de gros (3044) peuvent aménager le temps de travail de leurs salariés à temps plein sur une période de douze mois consécutifs, dans les conditions de l'article L. 3122-2 du Code du travail, afin que, par le jeu d'une compensation arithmétique, les heures de travail effectuées au-delà de la durée collective du travail de l'entreprise soient compensées par des heures effectuées en-deçà de cette durée, pour autant que la durée n'excède pas, au cours de ladite période de douze mois consécutifs, une moyenne de 35 heures de travail effectif par semaine et, en tout état de cause, un maximum de 1600 heures.

3.6.3 Conditions de mise en œuvre et d'application

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

En l'absence de représentants du personnel, la mise en œuvre de l'aménagement du temps de travail sur l'année est subordonnée à l'information préalable des salariés concernés et de l'inspecteur du travail.

3.6.4 Période de référence

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

-soit du 1er janvier au 31 décembre de chaque année civile,

-soit sur toute autre période définie après avis du comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut des délégués du personnel.

A titre transitoire, lors de la mise en place du dispositif d'aménagement du temps de travail prévu par le présent accord, la période de référence sera d'une durée équivalente au nombre de mois restant à courir avant l'échéance de la période de référence de douze mois consécutifs telle que définie par le présent article.

3.6.5 Programmation indicative des variations d'horaire au cours de la période de référence

Programmation indicative des variations d'horaire

La programmation indicative des variations d'horaire, définissant les périodes de basse et haute activité prévues par l'entreprise, est portée à la connaissance des salariés, par voie d'affichage, trente jours calendaires au plus tard avant l'entrée en vigueur de chaque période de référence.

En tout état de cause, un affichage indiquera le nombre de semaines que comportera la période de référence visée à l'alinéa précédent et, pour chaque semaine incluse dans cette période de référence, l'horaire de travail et la répartition du travail.

La programmation indicative des variations d'horaire fait l'objet d'une consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel avant l'entrée en vigueur de chaque période de référence.

Amplitude des variations d'horaire

La durée effective hebdomadaire de travail peut atteindre 44 heures sans pouvoir dépasser 42 heures sur 12 semaines consécutives pour les secteurs non alimentaires.

Pour les secteurs alimentaires, la durée effective hebdomadaire de travail peut atteindre un maximum de 48 heures, dans la limite de 16 semaines pouvant être programmées par périodes ne dépassant pas deux semaines consécutives. Elle ne peut en tout état de cause excéder 44 heures sur 12 semaines consécutives.

Des périodes de basse activité peuvent comporter des semaines non travaillées où l'horaire est ramené à zéro heure. En revanche, lorsque la programmation indicative des variations d'horaire prévoit des semaines travaillées, celles-ci doivent prévoir une durée minimale garantie de quatre heures consécutives de travail par jour.

En période de haute activité, les variations d'horaire peuvent entraîner un dépassement de la durée légale hebdomadaire. Dans cette hypothèse, ces heures de dépassement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires et ne donnent lieu ni à majoration pour heures supplémentaires, ni à repos compensateur, dès lors qu'elles sont compensées, sur la période de référence visée à l'article 4 du présent accord, par des périodes de basse activité.

A défaut d'une telle compensation par des périodes de basse activité ou en cas de dépassement des limites hautes fixées conformément à l'article 5.1 du présent accord, les heures de dépassement seront qualifiées d'heures supplémentaires selon les modalités fixées à l'article 6 du présent accord.

Délai de prévenance pour la modification de la programmation de variations d'horaire

En cours de période de référence, les salariés sont informés de la modification de la programmation de variations d'horaire, sous réserve du respect d'un délai de prévenance leur permettant de prendre leurs dispositions en conséquence ; ce délai de prévenance est d'au moins 7 jours ouvrés.

La modification de la programmation de variations d'horaire peut, par exception, intervenir dans un délai de prévenance réduit à 48 heures en raison de l'absence imprévue d'un salarié, d'un surcroît ou d'une baisse importante d'activité, d'une situation exceptionnelle nécessitant d'assurer la sécurité des biens et des personnes, d'un cas de force majeure, de la forte réactivité qu'imposent la périssabilité des produits, de la faible capacité de stockage des utilisateurs de denrées alimentaires, du rôle prédominant de facteurs subjectifs dans les choix de produits et des comportements, de l'impact direct des conditions climatiques sur l'offre et la demande et de la forte substituabilité des produits.

En cas de modification d'horaire, dans le cadre d'une semaine précédemment fixée comme non travaillée où l'horaire est ramené à 0 heure, le délai de prévenance est porté à 15 jours.

En cas de modification, la nouvelle programmation sera portée à la connaissance des salariés par voie d'affichage dans le délai de prévenance visé au présent article.

3.6.6 Limites pour le décompte des heures supplémentaires

Constituent des heures supplémentaires les heures de travail accomplies au-delà de la limite légale annuelle de 1600 heures.

Le seuil de déclenchement des heures supplémentaires s'apprécie au terme de la période de référence visée à l'article 4 du présent accord.

3.6.7 Rémunération

Lissage de la rémunération

La rémunération, versée chaque mois aux salariés dont le temps de travail est annualisé, conformément aux dispositions du présent chapitre, est lissée afin de leur assurer une rémunération régulière, indépendante de l'horaire réel effectué.

Si le temps de travail effectif constaté est supérieur à la durée moyenne de 35 heures calculée sur la période effectivement accomplie, la régularisation de la rémunération tiendra compte des majorations attachées aux heures supplémentaires.

Si le temps de travail effectif constaté est inférieur, du fait d'une mauvaise programmation indicative de la part de l'entreprise, à la durée moyenne de 35h calculée sur la période effectivement accomplie, la rémunération lissée sera maintenue.

La rémunération visée au présent article correspond au salaire de base versé au salarié mensuellement. Les éléments variables de rémunération seront versés selon leur propre périodicité.

Incidence des absences des salariés

En cas de période non travaillée, mais donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération lissée. La même règle est appliquée pour le calcul de l'indemnité de licenciement et pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite et congés payés sous réserve de la règle du dixième. La période d'absence indemnisée sera prise en compte pour le calcul et la détermination des éventuelles heures supplémentaires en fin de période de référence.

Les absences non rémunérées donnent lieu à une réduction de rémunération, laquelle s'apprécie par rapport au nombre d'heures de travail prévues au titre de la programmation indicative des variations d'horaire, au cours de la période d'absence. Lorsqu'elles sont comptabilisables, les retenues pour absence s'effectuent par journée ou demi-journée.

Les retenues seront effectuées dans la limite des sommes saisissables ou cessibles fixées par l'article R. 3252-2 du Code du travail.

Embauche ou départ en cours de période de référence

Lorsqu'un salarié, du fait de la rupture de son contrat de travail, n'a pas travaillé au cours de la totalité de la période de référence visée à l'article 4 du présent accord et que le temps de travail effectif constaté est inférieur à la durée moyenne de 35 heures calculée sur la période effectivement accomplie, une compensation interviendra sur les salaires dus lors de la dernière échéance de paie. A titre d'exception, si ce départ est à l'initiative de l'employeur et en l'absence de faute grave ou lourde du salarié, la rémunération lissée du salarié est maintenue.

Lorsqu'un salarié, du fait de son embauche, n'a pas travaillé au cours de la totalité de la période de référence visée à l'article 4 du présent accord et que le temps de travail effectif constaté est inférieur à la durée moyenne de 35 heures calculée sur la période effectivement accomplie, une compensation interviendra sur la paie du premier mois suivant l'échéance de la période de référence.

Le mécanisme de compensation visé au présent article sera effectué dans la limite des sommes saisissables ou cessibles fixées par l'article R. 3252-2 du Code du travail.

3.6.8 Salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire sont susceptibles d'être intégrés dans la programmation de variations d'horaire définie sur l'année. Ils seront soumis aux dispositions relatives au lissage de leur rémunération, telles que prévues par le présent accord.

Ainsi, ils bénéficieront des modalités de régularisation de leur rémunération, prévues à l'article 7 du présent accord, s'il apparaît, au terme de leur contrat de travail ou de leur mission, que le nombre d'heures effectivement accomplies est supérieur à la durée moyenne de 35 heures calculée sur la période effectivement accomplie.

4) Repos (modifié par l'accord du 14.12.2001)

4.1 nouveau - Repos quotidien

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

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

4.2 nouveau - Repos hebdomadaire ⁽¹⁾

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

Dans le secteur alimentaire, le repos hebdomadaire est d'un jour et demi soit 36 heures consécutives, dimanche inclus, plus une demi-journée dans la semaine ou une journée entière toutes les deux semaines.

5) Horaires individualisés

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

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

6) Travail à temps partiel (accord ARTT du 14.12.2001)

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

6.1 Définition

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

6.2 Contrat de travail

Le contrat de travail à temps partiel doit être impérativement écrit. Il doit comporter toutes les clauses obligatoires légales prévues. Il définit les éventuelles modalités de modifications de la répartition des horaires.

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

6.3 Heures complémentaires

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

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

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

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

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

6.4 Interruptions dans la journée de travail

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

Notamment, lorsqu'il est fait appel à des emplois à temps partiel pour assurer des missions devant être exécutées à la fois le matin et en fin de journée, une durée minimale de travail de 3 heures travaillées consécutives par jour est garantie, *sauf accord express de l'intéressé*⁽¹⁾. En contrepartie, le salarié bénéficie d'une majoration de 5% du salaire minimum conventionnel brut.

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

6.5 Garanties accordées aux salariés à temps partiel

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

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

Les salariés affectés à titre permanent à un emploi à temps partiel, souhaitant reprendre un emploi à temps complet, bénéficient d'une priorité pour l'attribution de tout emploi à temps plein créé ou se libérant dans les conditions de l'article L 3123-3 du Code du Travail.

Afin de faciliter l'expression de ce droit, l'employeur portera à la connaissance du personnel les postes libérés ou créés par voie d'affichage sur les panneaux réservés à la communication du personnel. L'affichage sera daté.

Tout salarié intéressé et remplissant les conditions de l'emploi libéré ou créé, disposera d'un délai d'un mois à compter de la date d'affichage de la note d'information prévue ci-dessus pour faire valoir sa candidature. La demande doit être adressée à l'employeur par Lettre Recommandée avec AR, ce dernier devant répondre dans le délai d'un mois. En cas de refus, la réponse devra mentionner les raisons objectives qui conduisent à ne pas donner suite à la demande.

(1)Termes exclus de l'extension

Article 45 - Jours fériés. (modifié par accord du 6 octobre 1978)

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

Lorsqu'il y aura obligation de travailler exceptionnellement un jour férié, le personnel recevra, soit une rémunération complémentaire égale à 100 % de son salaire, soit un jour de congé compensatoire payé. Cette règle ne s'applique pas aux salariés travaillant habituellement les jours fériés qui bénéficient, dans ce cas, d'une majoration de salaire égale à 10 % de leur taux horaire.

Article 46 - Travail du Dimanche ⁽¹⁾ (modifié par accord du 11 octobre 1973)

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

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

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

Article 47 - Travail de nuit (Accord du 30 septembre 2002 sur le travail de nuit) ⁽²⁾

1 – Définition du travail de nuit et du travailleur de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit, pour l'application du présent accord, tout salarié qui :

- soit accompli, selon son horaire de travail habituel, au moins deux fois chaque semaine travaillée de l'année, au moins trois heures de travail effectif quotidien au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures ;
- soit effectuée, sur une période de 12 mois consécutifs, au moins 270 heures de travail effectif au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures.

2 – Contreparties spécifiques au profit des travailleurs de nuit

2.1 – Contrepartie sous forme de repos compensateur ⁽³⁾

Le travailleur de nuit bénéficie, à titre de contrepartie sous forme de repos compensateur, de :

- une journée de repos à compter de 270 heures de travail effectif de nuit,
- deux journées de repos à compter de 540 heures de travail effectif de nuit,
- trois journées de repos à compter de 940 heures de travail effectif de nuit,
- quatre journées de repos à compter de 1180 heures de travail effectif de nuit.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L3132-3 et suivant du code du travail

(2) L'accord du 30/9/2002 est étendu sous réserve de l'application des articles L 3122-33 C. trav

(3) Paragraphe étendu sous réserve de l'application de l'article L3122-39 du code du travail

2.2– Contrepartie sous forme de rémunération

- Tout salarié travaillant habituellement de nuit ou par équipe bénéficie d'une prime indépendante du salaire égale à 10% du taux horaire de son salaire réel pour chaque heure de travail située entre 21 heures et 6 heures. Les avantages déjà acquis à ce titre sont imputables sur cette prime.
- Tout salarié travaillant exceptionnellement de nuit bénéficie d'une prime indépendante du salaire égale à 25% du taux horaire de son salaire réel pour chaque heure de travail située entre 21 heures et 6 heures.
- Outre les majorations prévues ci-dessus, tout salarié effectuant au moins 4 heures de travail entre 21 heures et 6 heures bénéficie d'une indemnité de casse-croûte d'un montant égal à une fois et demi le minimum garanti.

3 – Organisation du travail dans le cadre d'un poste de nuit

3.1 – Durée quotidienne⁽¹⁾

Dans le cadre de la répartition des horaires, la durée maximale quotidienne du travail des travailleurs de nuit peut être portée à 10 heures à condition que le salarié n'effectue pas la totalité de son travail sur la plage horaire comprise entre 21h et 6h.

3.2 – Durée hebdomadaire

La durée moyenne hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines, ne peut dépasser 40 heures. Toutefois, la durée hebdomadaire moyenne de travail peut être portée, pour les secteurs alimentaires, à 42h sur 10 semaines consécutives notamment en raison des risques de perte de denrées, en période de haute activité ou afin de respecter les délais de livraison.

4 – Conditions d'affectation du salarié à un poste de nuit

La loi n° 2001-397 du 9 Mai 2001 relative à l'égalité entre les femmes et les hommes stipule :

- « Tout travailleur de nuit bénéficie, avant son affectation sur un poste de nuit et à intervalles réguliers (tous les 6 mois), d'une surveillance médicale particulière.
- Tout travailleur de nuit qui souhaite occuper ou reprendre un poste de jour et 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 a priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.
- Lorsque le contrat de travail prévoit que le salarié occupé à un poste de jour pourra être occupé en qualité de travailleur de nuit, 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 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'entreprise, 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 cette impossibilité.
- 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 affecté 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. 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'intéressé 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. En cas d'allaitement, certifié par certificat médical, le droit d'être affectée à un poste de jour est prolongé de trois mois. En outre, pendant une année à compter du jour de la naissance, les mères allaitant leurs enfants disposent, à cet effet, d'une heure de repos par poste durant les heures de travail. Ces temps de repos s'ajoutent aux temps de pause ».

5 – Mesures destinées à faciliter l'exercice du travail de nuit en articulation avec l'accès à la formation professionnelle

Les travailleurs de nuit doivent pouvoir bénéficier, comme les autres salariés, des actions comprises dans le plan de formation des entreprises.

Afin de renforcer les possibilités de formation des travailleurs de nuit, les parties signataires incitent les entreprises à veiller aux conditions d'accès à la formation professionnelle continue de ces salariés compte tenu de la spécificité d'exécution de leur contrat de travail.

Lorsque le salarié suivra une formation, l'entreprise devra lui maintenir la même rémunération qu'il aurait perçu s'il avait travaillé de nuit.

TITRE VII - ABSENCES ET CONGES

Article 48 - Absences pour maladie ou accident.

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

1. Période de protection

En matière de protection, le cas des absences résultant des accidents du travail et des maladies professionnelles est réglé par les dispositions légales.

Pour les autres, ainsi que pour les cures prises en compte par la Sécurité Sociale, les absences ne constituent pas une rupture du contrat de travail si elles ne se prolongent pas au-delà d'une durée de :

- 3 mois pour le personnel ayant entre un an et trois ans d'ancienneté,
- 6 mois pour le personnel ayant plus de trois ans d'ancienneté.

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

Si l'absence se prolonge, suivant les cas, au-delà du 80ème ou du 170ème jour, l'employeur peut mettre l'intéressé en demeure, par lettre recommandée, de reprendre son travail dans les dix jours francs suivant l'envoi de ladite lettre.

Dans le cas où l'intéressé n'a pas repris son travail dans ce délai et si les absences dépassant les délais ci-dessus entraînent des perturbations dans le fonctionnement de l'entreprise et imposent le remplacement effectif définitif de l'intéressé, l'employeur aura, à l'expiration desdits délais, la faculté de procéder au licenciement du collaborateur malade ou accidenté et le salarié recevra alors l'indemnité de licenciement dans les conditions fixées par la convention.

Dans le cas où un salarié viendrait à être absent pour cause de maladie ou d'accident deux ou plusieurs fois au cours d'une période de 12 mois consécutifs, la garantie prévue au paragraphe ci-dessus resterait limitée, en tout état de cause, à une durée totale correspondant aux garanties fixées ci-dessus⁽¹⁾.

Le salarié malade ou accidenté devra, en temps utile, notifier à la direction son intention de reprendre son travail. Celui-ci ne pourra recommencer qu'après la visite médicale de reprise et, éventuellement à l'expiration du délai-congé que l'employeur aura à donner au remplaçant provisoire⁽²⁾.

Article 49 - Priorité de réembauchage

Dans le cas où une incapacité médicalement constatée aurait empêché le malade ou l'accidenté de reprendre son travail dans les délais de garantie prévus ci-dessus, il bénéficierait, pendant une durée de six mois à compter de la fin de son indisponibilité, d'un droit de préférence pour occuper dans l'établissement un autre emploi à la mesure de ses capacités, si une vacance se produisait.

Pour bénéficier de ce droit de préférence, l'intéressé devra notifier à l'entreprise, dans les quinze jours suivant l'expiration de son indisponibilité, son intention de s'en prévaloir.

Article 50 - Absences fortuites.

L'intéressé est tenu de faire connaître à l'entreprise la durée probable et le motif de son absence.

Toute absence devra être justifiée dans les 48 heures, sauf cas de force majeure. Dans la mesure du possible, les intéressés devront prévenir par tout moyen adéquat dans les meilleurs délais de façon à ne pas compromettre l'organisation du travail.

(1) alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du code du travail

(2) exclu de l'extension (arrêté du 4.2.1985, art.1er

Article 51 -Congés payés (modifié par accord du 6 novembre 1978 et par accord du 19 mars 1982 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail)

Le personnel bénéficiera des congés payés conformément à la loi.

Le travailleur a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de deux jours ouvrables et demi par mois de travail.

NOTA BENE : L'article L. 3141-3 du code du travail ne subordonne plus l'ouverture des droits à congés payés à une période minimale de travail.
En conséquence, le salarié a droit à des congés payés dès son entrée dans l'entreprise.

L'application des dispositions ci-dessus ne peut en aucun cas entraîner une réduction de la durée réelle des congés dont bénéficierait le salarié avant leur mise en application.

Lorsque les conditions d'exploitation des entreprises le permettront, il sera fait droit à la demande d'un salarié de prendre en temps de congés supplémentaires, l'équivalent de primes ou gratifications. Une telle mesure sera largement facilitée pour le personnel en fin de carrière.

Article 52 - Congés exceptionnels

Pour tout salarié et sans condition d'ancienneté :

- Mariage ou PACS du salarié : quatre jours
- Mariage d'un enfant : deux jours
- Naissance, adoption d'un enfant : trois jours
- Décès d'un enfant : cinq jours (7 jours ouvrés si l'enfant est âgé de moins de 25 ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ; ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié)
- Décès du conjoint, du pacsé, du concubin notoire, du père, de la mère, des beaux-parents, d'un frère, d'une sœur : trois jours
- Décès d'un beau-frère, d'une belle-soeur ou d'un grand-parent : un jour
- Communion solennelle d'un enfant du salarié : un jour
- Appel de préparation à la défense nationale : un jour
- Déménagement (pour changement de domicile) : un jour
- Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : deux jours Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération.

Des jours supplémentaires non payés de congés pour événements familiaux pourront être accordés dans les cas sérieux, sous réserve des nécessités de l'organisation du travail.

Article 53 – Maladie (avenant du 21 septembre 1979)

Le salarié ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise et dont le contrat se trouve suspendu par suite de maladie ou d'accident dûment justifié par un certificat médical, et contre-visite s'il y a lieu, touchera une indemnité déterminée dans les conditions suivantes :

1) Lors de chaque arrêt de travail, les délais d'indemnisation commenceront à courir :

- à compter du premier jour d'absence, si celle-ci est consécutive à un accident de travail ou à une maladie professionnelle (à l'exclusion des accidents de trajet).
- à compter du premier jour d'hospitalisation réelle ou à domicile.
- à compter du huitième jour d'absence dans tous les autres cas.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, 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 accidents ont été indemnisées au cours de ces douze mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu des alinéas suivants.

2) Le montant de l'indemnité est calculé comme suit :

A partir de 1 an d'ancienneté :

- . pendant 30 jours, 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait gagnée s'il avait continué à travailler ;
- . pendant les 30 jours suivants, les deux tiers de cette même rémunération.

Ces temps d'indemnisation seront augmentés de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté en sus du *minimum d'une année* sans que chacun d'eux puisse dépasser 90 jours.

En outre, ils seront augmentés de 10 jours en cas d'absence consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle (à l'exclusion des accidents de trajet) dans la même limite de 90 jours.

3) Toutes les garanties mentionnées au présent article s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale et des régimes complémentaires de prévoyance, mais en ne retenant, dans ce dernier cas, que la part des prestations résultant des versements de l'employeur.

Lorsque les indemnités de la sécurité sociale sont réduites du fait, par exemple, de l'hospitalisation ou d'une sanction de la caisse pour non respect de son règlement intérieur, elles sont réputées être servies intégralement. En tout état de cause, un salarié ne pourra percevoir, après application des garanties mentionnées ci-dessus, une indemnisation plus importante que le salaire qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler pendant la période de suspension de son contrat.

4) La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué, pendant l'absence de l'intéressé, dans l'établissement ou partie d'établissement. Toutefois, si par suite de l'absence de l'intéressé, l'horaire du personnel restant au travail devait être augmenté, cette augmentation ne serait pas prise en considération pour la fixation de la rémunération.

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

Article 54 – Maternité (modifié par accord du 6 novembre 1978)

Le congé de maternité est déterminé et pris selon les conditions prévues par la loi.

1. Période précédant le congé de maternité

A partir du cinquième mois de grossesse, toute salariée sera autorisée à arriver le matin un quart d'heure après et à sortir le soir un quart d'heure avant le reste du personnel, sans perte de salaire.

Toutefois, il peut être convenu entre la salariée intéressée et son employeur d'un aménagement différent de cette demi-heure rémunérée. *Les femmes enceintes au forfait annuel en jours s'organiseront pour bénéficier d'une mesure équivalente dans le cadre de l'organisation de leur travail.*

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.

2. Règles concernant le paiement

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

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

3. Changement définitif d'emploi

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

Article 55 - Garde d'un enfant malade.

Dans le cas où la présence de l'un des parents est indispensable au chevet de son enfant malade et où il n'a pu trouver les moyens d'en faire assurer la garde, son absence sera considérée comme justifiée, sous réserve de la production d'un certificat médical.

En outre, il sera autorisé à prendre à cette occasion des congés payés sur les droits acquis au titre de son allocation annuelle, même hors de la période normale d'utilisation de ces droits.

Article 56 - Travail des femmes enceintes au froid.

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

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

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

TITRE VIII - HYGIENE ET SECURITE

Article 57

Les parties contractantes affirment leur volonté de tout mettre en œuvre pour préserver la santé des salariés occupés dans les différents établissements. Elles se tiendront en étroites relations pour l'étude et la mise en application de toutes dispositions propres à augmenter la sécurité des travailleurs, améliorer leurs conditions d'hygiène du travail et augmenter le climat de prévention.

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

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

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

1. Bénéficiaires

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

2. Nature de la formation

La formation dont bénéficient les membres précédemment cités a pour objet de développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et à analyser les conditions de travail. Cette formation qui revêt un caractère théorique et pratique, tend à initier ceux qui en bénéficient aux méthodes et aux procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

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

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

a) Durée du stage de formation

La durée du stage de formation est d'une durée minimale de :

- 5 jours dans les entreprises d'au moins 300 salariés
- 3 jours dans les entreprises de moins de trois cents salariés.

b) Demande de stage de formation

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

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

A sa date de présentation, elle est imputée par priorité sur le contingent de bénéficiaires de formation économique, sociale et syndicale fixé par arrêté ministériel, conformément à l'article R2315-17 du code du travail.

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

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

4. Organismes chargés d'assurer la formation

Il pourra être fait appel pour la formation des membres du comité social et économique :

- soit à des organismes figurant sur une liste arrêtée par le ministre chargé du travail selon la procédure prévue à l'article R. 2145-3 du Code du travail
- soit à des organismes agréés par le préfet de région selon la procédure prévue à l'article R. 2315-8 du Code du travail.

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

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

b) Dans les mêmes limites, l'employeur prend également en charge les frais afférents à la formation, comme suit :

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

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

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

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

Les employeurs sont incités à prendre en considération leur besoin de formation en la matière.

Article 58 - Matériel de Protection.

Les employeurs s'engagent à veiller à la qualité et à l'efficacité du matériel de protection et à rechercher en accord avec les commissions d'hygiène et de sécurité ou les membres élus du comité social et économique les moyens les plus appropriés pour assurer de manière collective la sécurité des salariés.

Article 59 - Installations sanitaires.

Il sera mis à la disposition du personnel des lavabos avec savon et essuie-mains, des vestiaires (hommes/femmes) et des lieux d'aisance en nombre suffisant, compte-tenu de l'effectif du personnel.

Dans les secteurs comportant des travaux particulièrement salissants, si la situation des locaux le permet, l'employeur s'efforcera de mettre à la disposition du personnel des installations de douches appropriées.

Dans le cas de constructions d'entreprises nouvelles, il sera fait application des règles du code de l'urbanisme.

Article 60 - Réfectoires.

Si les locaux le permettent, il sera mis à la disposition du personnel, pour qu'il puisse y prendre ses repas, un réfectoire clair, aéré et chauffé, muni d'appareils permettant de réchauffer les aliments et de produire l'eau chaude nécessaire au nettoyage de la vaisselle. Cette disposition n'est obligatoire que dans les établissements où le nombre des salariés désirant prendre habituellement leurs repas sur les lieux de travail est au moins égal à 25.

TITRE IX - DISPOSITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES A L'EMPLOI

A - FEMMES ET JEUNES TRAVAILLEURS

Article 61 – Egalité de traitement

Conformément à la loi, l'égalité de traitement est garantie à tous les salariés, sans conditions d'âge, de sexe ou de nationalité.

Toutefois, les employeurs doivent se conformer aux dispositions légales concernant la durée du travail et les conditions de travail des femmes et des jeunes travailleurs, ainsi que la rémunération des jeunes travailleurs.

Article 62 - Jeunes Travailleurs.

1) Durée du travail

Les employeurs doivent se conformer aux dispositions légales concernant le travail de nuit et la durée quotidienne et hebdomadaire des jeunes travailleurs.

2) Rémunération (accord du 6 novembre 1978)

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

En outre, il est expressément spécifié qu'un jeune travailleur effectuant son travail dans les mêmes conditions qu'un adulte et avec une égale efficacité devra percevoir le salaire d'un adulte.

B - FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 63

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

Les signataires estiment que l'apprentissage doit comporter une formation technique professionnelle de base, alliée à une éducation générale, physique, intellectuelle et morale suffisante.

Ils s'engagent à favoriser, dans toute la mesure du possible, l'apprentissage, la formation professionnelle et la promotion ouvrière en utilisant au maximum les moyens qui pourraient être mis à leur disposition (particulièrement les cours de perfectionnement professionnels existants), et notamment par leur action au sein des commissions nationales professionnelles consultatives et des sections professionnelles des comités départementaux de l'enseignement technique.

C - COMMISSION PARITAIRE DE L'EMPLOI

Article 64

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

Cette commission est composée de la façon suivante :

- un collège salariés, comprenant deux représentants de chacune des organisations signataires de la présente convention ;
- un collège employeurs, comprenant le même nombre total des représentants des organisations d'employeurs signataires.

Les conditions d'indemnisation et de remboursement des salaires pour les salariés qui participeront à cette commission paritaire sont les mêmes que celles fixées à l'article 8.

CLASSIFICATIONS

(Accord du 5.05.92 modifié par l'accord du 14.12.2010)

PREAMBULE : le présent accord annule et remplace les accords antérieurs concernant la classification et la prime d'ancienneté.

I - PRINCIPES GENERAUX

1. La présente classification s'applique à toutes les branches signataires de la Convention Collective des Commerces de Gros.

2. Elle est caractérisée par sa souplesse et son adaptabilité vis-à-vis de l'introduction des technologies nouvelles et des changements apparaissant dans l'organisation et le contenu du travail, notamment dans les établissements de petite taille. Ainsi, elle prend en compte l'évolution d'un certain nombre des emplois vers des compétences multiples faisant appel à la polyaptitude des salariés.

Elle comporte les moyens d'un classement équitable des emplois, à partir de trois notions de base :

- classification objective, reposant sur la nature du travail effectué,
- classification évolutive, permettant d'intégrer les emplois nouveaux ou modifiés,
- classification relative, classant les emplois les uns par rapport aux autres et non les personnes qui les occupent.

3. La classification correspond à un exercice de l'emploi conforme à sa définition et exclut la prise en compte de la productivité et de la performance individuelle.

Elle s'applique de façon personnalisée aux salariés en prenant en compte l'expérience acquise et aboutissant à une progression réelle de carrière.

4. Elle garantit une rémunération minimale par une grille de salaires conventionnels mensuels progressive, significative par rapport aux réalités économiques.

5. La rémunération minimale fixée par la grille de salaires conventionnels mensuels est complétée :

- pour les branches du secteur non alimentaire par une garantie d'ancienneté
- pour les branches du secteur alimentaire par une garantie annuelle de rémunération

II - DESCRIPTION DU SYSTEME

1) Pour permettre leur classement, tous les emplois reçoivent une définition concise les caractérisant par rapport aux critères classants énoncés plus loin.

La classification répertorie les emplois les plus caractéristiques et les plus fréquemment rencontrés : ce sont les emplois-repère.

La liste des emplois-repère est conventionnelle. Elle comporte des emplois communs à toutes les branches et, si nécessaire, des emplois spécifiques à certaines branches.

2) Les critères classants sont de deux sortes :

. critères fondamentaux :

- compétence requise
- autonomie nécessaire
- responsabilité assumée

. critères complémentaires :

- expérience acquise
- formation reconnue par des diplômes
- polyaptitude

3) Les emplois-repère sont rangés dans des filières et ordonnés en niveaux de qualification. Les filières s'articulent en :

- logistique : approvisionnement - stockage - préparation - livraison
- commercial : achats - accueil - vente - après-vente

- administratif : comptabilité - informatique - secrétariat - services généraux
- technique : entretien – installation – réparation – contrôle technique

Les niveaux de qualification sont déterminés en fonction des critères classants fondamentaux. Ils sont au nombre de six pour les employés et les techniciens, les agents de maîtrise se situant au niveau 6, et de quatre pour les cadres soit au total 10 niveaux.

Les niveaux des employés et techniciens relèvent des définitions suivantes qui font apparaître pour chacun le poids combiné de ces critères :

Niveau I	:	Exécution, en application de consignes précises, de tâches simples ne demandant aucune formation spécifique.
Niveau II	:	Pratique encadrée d'un savoir-faire acquis par l'expérience ou une formation professionnelle de base.
Niveau III	:	Mise en œuvre d'un savoir-faire impliquant maîtrise des procédures et prise d'initiative pour s'adapter aux situations courantes de l'emploi exercé.
Niveau IV	:	Mise en œuvre de techniques et de méthodes et prise d'initiative avec l'autonomie nécessaire à la réalisation d'un objectif spécifique à l'emploi.
Niveau V	:	Exercice d'une fonction spécifique comportant réalisation de travaux très qualifiés, organisation et relations avec les autres services.
Niveau VI	:	Exercice de fonctions analogues à celles du niveau V comportant une technicité de niveau supérieur.

Les niveaux des agents de maîtrise sont décrits dans l'Avenant II Agent de maîtrise à la convention collective nationale des commerces de gros.

Les niveaux des cadres sont décrits à l'Avenant I Cadres à la convention collective nationale des commerces de gros.

L'interclassement de tous les emplois-repère s'inscrit dans une double cohérence :

- verticale par la répartition en niveaux des emplois d'une même filière.
- horizontale par le regroupement dans un même niveau des emplois équivalents de toutes les filières.

4) Dans chaque niveau, une progression des emplois matérialisée par des échelons est réalisée en fonction des critères classants complémentaires :

1er échelon	:	échelon de base
2e échelon	:	l'exercice de l'emploi est étendu : - soit par l'effet de l'expérience acquise modulé en fonction des diplômes possédés ; - soit par la polyaptitude mise en œuvre dans l'emploi.
3e échelon	:	les deux conditions précédentes sont remplies simultanément.

5) Pour l'application du 2e échelon, l'expérience acquise est mesurée par la durée dans l'exercice de la fonction :

1 an	au niveau I
2 ans	au niveau II
3 ans	au niveau III
4 ans	au niveau IV
5 ans	au niveau V
6 ans	au niveau VI

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

- si les diplômes pris en considération sont les diplômes de l'Etat ou reconnus équivalents par l'Etat ;
- et s'il existe une interaction entre le niveau du diplôme et le niveau de l'emploi selon le tableau suivant :

Niveau du diplôme	Niveaux de qualification pour lesquels le diplôme est pris en compte
CAP applicable à l'emploi	II, I
BEP applicable à l'emploi	III, II, I
Baccalauréat professionnel applicable à l'emploi	IV, III, II, I
Baccalauréat de culture générale ou baccalauréat technique	V, IV, III, II, I,
BTS, DUT applicables à l'emploi	VI, V, IV, III, II, I

6) Polyaptitude

La polyaptitude est la mise en œuvre fréquente par un salarié de l'aptitude à remplir tout ou partie de plusieurs emplois-repère ou emplois originaux se situant au même niveau.

La mise en œuvre peut être successive (plusieurs emplois remplis tour à tour, dans la limite de trois au total) ou simultanée (emploi spécifique caractérisé par des tâches ou fonctions empruntées à plusieurs emplois - repère ou originaux).

Par ailleurs, la mise en œuvre peut être permanente ou occasionnelle. Lorsqu'elle est permanente et qu'elle touche aux dispositions substantielles du contrat de travail, elle doit se traduire, à défaut d'une définition à l'origine, par un avenant à ce contrat.

La mise en œuvre permanente entraîne la progression d'un échelon.

La mise en œuvre occasionnelle bénéficie de la même mesure si pendant une période de 24 mois consécutifs ou moindre, la polyaptitude a été constatée sur une durée totalisant 45 jours ouvrés.

Ne sont pas à prendre en compte au titre d'une progression d'échelon :

- le mélange dans un emploi de fonctions de divers niveaux. En ce cas, l'emploi est classé au niveau supérieur.
- la polyaptitude constitutive d'un emploi-repère (par exemple : préparateur-vendeur), car elle est alors prise en compte directement dans le classement par niveau. Il en est de même de la polyaptitude d'un emploi original si celle-ci entraîne un changement de niveau.
- les tâches naturellement complémentaires à l'emploi proprement dit (par exemple : chargement du camion pour un chauffeur livreur).

Les remplacements relèvent de l'article 36 de la Convention Collective Nationale des Commerces de Gros.

De plus, si des remplacements comportent la mise en œuvre de polyaptitude, les temps de remplacement correspondants sont comptabilisés avec les temps de polyaptitude occasionnelle pour la progression d'échelon.

7) Seuils d'accueil

Chaque salarié reçoit la qualification correspondant au classement de l'emploi qu'il remplit. Exception à cette règle générale est faite dans le cas de la période de stage, qui peut concerner une embauche ou une mutation interne, faite en vue de tenir un emploi pour lequel le salarié n'est pas encore complètement qualifié. Il s'agit d'une mise en place progressive, la pleine responsabilité de l'emploi n'étant confiée qu'à l'issue du stage.

La durée de la période de stage, qui n'est applicable qu'à partir du niveau III, est limitée à 6 mois aux niveaux III et IV et 8 mois aux niveaux V et VI.

Cette durée est réduite de moitié si le salarié est titulaire d'un diplôme, pris en compte selon les règles définies au point 5.

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

La mise en stage fait obligatoirement l'objet d'un écrit. Dans le cas d'une mutation interne, les parties conviennent de la possibilité ou non d'un retour à l'emploi antérieur. Pendant la période de stage, le salarié reçoit la qualification du poste à tenir, avec la mention "stagiaire". Le salaire conventionnel est celui de l'échelon 2 du niveau immédiatement inférieur à celui du poste.

NOTA BENE : la CCN parle de période de stage mais il faut l'entendre comme une période probatoire proposée au salarié.

ANNEXE A "NOUVELLE" : Liste des emplois repère avec leur définition

FILIERE LOGISTIQUE

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

EMPLOI ET DEFINITION	NIVEAU
Employé de magasinage : Effectue des travaux de manutention et de rangement simples selon des consignes précises, sans utilisation de chariot élévateur automoteur porté.	I
Employé de conditionnement : Employé de magasinage employé habituellement à des travaux de conditionnement.	I
Cariste : Employé de magasinage dont l'activité est le déplacement des charges au moyen de tous chariots automoteurs/gerbeurs portés dont il assure l'entretien courant. Il doit posséder les habilitations définies par la réglementation en vigueur.	II
Préparateur : prépare les commandes clients de produits identifiés, contrôle et enregistre les quantités à livrer. Participe à la manutention, au rangement ou à l'emballage des produits.	II
Emballleur empaqueteur : Effectue les travaux d'emballage spécialisé nécessités par certains modes de livraison ou d'expédition.	II
Chauffeur-livreur : Effectue des livraisons en parfait état suivant la tournée fixée. Assure les contrôles nécessaires au bon fonctionnement de son véhicule. Peut être employé au magasin ou participer au chargement de son véhicule.	II
Cariste qualifié : Employé de magasinage qui maîtrise les procédures et prend des initiatives pour s'adapter aux situations. Son activité principale est le déplacement des charges au moyen de tous chariots automoteurs/gerbeurs portés, dont il assure l'entretien courant. Il doit posséder les habilitations définies par la réglementation en vigueur.	III
Préparateur vendeur : Préparateur appelé à être en contact direct avec la clientèle pour des opérations de vente courante.	III
Réceptionnaire- vérificateur : Employé de magasinage apte à vérifier et à enregistrer la conformité qualitative et quantitative des livraisons reçues ou des expéditions préparées.	III
Assistant-approvisionneur : Recueille de façon automatique les quantités à commander à partir des données qui lui sont fournies et émet les commandes correspondantes. Participe au suivi, à la relance et au contrôle des commandes en cours.	III
Chauffeur livreur qualifié : Chauffeur-livreur ayant la responsabilité du chargement de son véhicule et de l'organisation de sa tournée, suivant la périodicité prévue.	III

Assistant à la gestion des stocks : Détermine les quantités à commander à partir des données dont il dispose. Emet les commandes correspondantes. Participe au suivi, à la relance et au contrôle des commandes en cours. Assiste le gestionnaire des stocks dans l'optimisation de la gestion des stocks.	IV
Chauffeur livreur avec action commerciale : Chauffeur-livreur qualifié capable de donner à la clientèle les informations susceptibles de l'inciter à passer ou à renouveler des commandes et de recueillir auprès d'elle les éléments pouvant influencer sur l'action commerciale de l'entreprise.	IV
Gestionnaire de stocks : Assure la gestion équilibrée de la gamme d'articles qui lui est confiée. Détermine, sous la responsabilité de son supérieur hiérarchique, les quantités à tenir en stock pour concilier la satisfaction des besoins de la clientèle avec les objectifs de rotation de la société et les contraintes du fournisseur. En liaison avec les services administratifs, suit les commandes en cours et les relance si nécessaire.	V
Magasinier principal : Magasinier qui organise et coordonne, en sus de son propre travail, celui de plusieurs employés sur lesquels il exerce une autorité de compétence (équipe de 5 personnes au plus).	V

FILIERE COMMERCIALE

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

EMPLOI ET DEFINITION	NIVEAU
Personnel d'accueil : procède à l'accueil <i>des personnes</i> , à la réception des appels téléphoniques. Peut assurer le service du fax, des courriels ou autres travaux administratifs courants.	III
Employé commercial : Employé chargé, sur instructions, de la réalisation d'opération commerciales, de l'élaboration et de la tenue des dossiers, ainsi que de la correspondance courante s'y rapportant.	III
Employé marketing : employé chargé, sur instruction, de la réalisation de supports ou opérations de promotion des ventes.	III
Preneur d'ordres, assistant de vente : Dans le cadre de consignes précises, reçoit et enregistre les commandes des clients et les informe des conditions de vente ; il possède une connaissance élémentaire des gammes de produits permettant cette action.	III
Assistant commercial : assure le secrétariat commercial, participe à l'élaboration et au suivi des données utilisées par son service, est en relation avec les interlocuteurs de celui-ci, est capable d'assurer ses fonctions courantes en l'absence des cadres du service.	IV
Vendeur : Dans le cadre des conditions commerciales fixées par la Direction, recueille et suscite les commandes de la clientèle qu'il est chargé d'entretenir ; possède une connaissance suffisante des gammes de produits et des échanges avec la clientèle pour effectuer des ventes de complément, de substitution ou de promotion.	IV
Acheteur : Dans le cadre des orientations définies par la politique générale de l'entreprise, négocie les achats de produits et services, et passe les commandes d'approvisionnement qui relèvent de sa fonction.	IV
Vendeur qualifié : Dans le cadre des objectifs fixés par la Direction ou sa hiérarchie, est habilité à négocier avec la clientèle qu'il est chargé de développer ; à cette fin, possède une bonne connaissance des produits et techniques y afférents et maîtrise les techniques de négociation.	V
Acheteur qualifié : est habilité à rechercher les fournisseurs, peut intervenir dans les négociations tarifaires. Il respecte dans sa mission les orientations définies par la politique générale de l'entreprise.	V
Vendeur hautement qualifié : En fonction d'objectifs généraux donnés par la Direction et son appréciation des évolutions du marché, gère et développe une clientèle. Il possède une connaissance technique confirmée des produits et services dont il assure la promotion.	VI
Acheteur hautement qualifié : maîtrise la fonction des achats de l'entreprise et met en œuvre la politique générale d'achat de l'entreprise.	VI

FILIERE ADMINISTRATIVE ET SERVICES GENERAUX

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

EMPLOI ET DEFINITION	NIVEAU
Agent de propreté : Accomplit des travaux de nettoyage et de propreté.	I
Gardien: Assure la surveillance des locaux.	I
Employé de bureau : Exécute les travaux administratifs courants. Il est capable d'utiliser le matériel afférent à son emploi dans le respect des procédures qui y sont liées.	II
Employé administratif : Employé chargé, sur instructions, de la réalisation d'opérations administratives pures, de l'élaboration et de la tenue des dossiers, ainsi que de la correspondance courante s'y rapportant.	III
Agent de comptabilité: Enregistre les opérations courantes de comptabilité selon les procédures qui lui sont indiquées, assure le suivi des comptes dont il a la charge et leur correspondance avec la comptabilité générale ; identifie et signale les écarts.	III
Assistant administratif : Assure le secrétariat administratif ; participe à l'élaboration et au suivi des données utilisées par son service ; est en relation avec les interlocuteurs de celui-ci ; est capable d'assurer les opérations courantes en l'absence des cadres du service.	IV
Agent de comptabilité qualifié: En sus des attributions de l'agent de comptabilité, est habilité à instruire et mener à bonne fin les dossiers comptables dont il a la charge.	IV
Agent d'exploitation informatique : Possède la connaissance du fonctionnement d'un ensemble informatique pour surveiller le système, pour déceler les anomalies et pour réparer les pannes courantes.	IV
Assistant administratif qualifié : Assure le secrétariat administratif; participe à l'élaboration et au suivi des données utilisées par son service; est en relation avec les interlocuteurs de celui-ci ; est capable d'assurer les opérations complexes en l'absence des cadres du service.	V
Comptable : Enregistre ou fait enregistrer, sous sa responsabilité, toutes les opérations comptables, ajuste et justifie les soldes des comptes du plan comptable général dont il a la charge. Peut préparer l'ensemble des comptes nécessaires à l'établissement du bilan.	V
Informaticien qualifié: Il développe et exploite, le cas échéant, les moyens et gros systèmes informatiques aussi bien au niveau matériel que logiciel. Il assure la maintenance.	V
Assistant de direction : Assure le secrétariat du chef d'entreprise ou d'un cadre de direction, en prépare les éléments de travail (documents d'analyse, tableaux de bord, ...) et rédige la correspondance sur indications sommaires.	VI
Informaticien hautement qualifié : Il développe et exploite des systèmes informatiques aussi bien au niveau matériel que logiciel, et assure la maintenance. En plus, il mène des études de mise en œuvre, coordonne des activités diversifiées et peut assumer des fonctions d'encadrement.	VI

FILIERE TECHNIQUE NOUVELLE

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

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

Cette filière couvre différents emplois du domaine des interventions techniques notamment : aide dépanneur, dépanneur, contrôleur SAV, dessinateur, agent d'étude, aide mécanicien, mécanicien, électricien, chauffagiste, diéséliste, électronicien.....

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

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

EMPLOI ET DEFINITION	NIVEAU
Aide technique : effectue des travaux élémentaires au minimum sous le contrôle direct d'un agent technique.	II
Agent technique : exécute des travaux selon des instructions précises et complètes indiquant les actions à accomplir, les méthodes à utiliser et les moyens disponibles.	III
Agent technique qualifié : exerce, avec l'autonomie nécessaire, des travaux qualifiés dont certains peuvent être délicats et complexes. Peut être en relation avec la clientèle.	IV
Technicien qualifié : maîtrise l'ensemble des opérations techniques, délicates et complexes, du diagnostic à l'intervention. Réalise les études et établit les devis. Assure la relation avec la clientèle et les services administratifs et commerciaux de l'entreprise.	V
Technicien hautement qualifié : Met en œuvre des méthodes, procédures et moyens de haute technicité pouvant être à la fois techniques, logistiques, commerciaux et/ou administratifs en vue de l'objectif à atteindre. Cette responsabilité peut aller jusqu'à la coordination d'activités diversifiées et comporter une fonction d'encadrement. Il assure la relation clientèle, du devis à la facturation. Il rend compte de son activité. Il peut être responsable de service ou d'atelier.	VI

**ANNEXE B "nouvelle" : Classement des emplois-repère
VISION SYNOPTIQUE / CLASSEMENT DES EMPLOIS REPERE**

NIVEAUX	LOGISTIQUE	COMMERCIAL	ADMINISTRATIF	TECHNIQUE
I	Employé de magasinage Employé de conditionnement		Agent de propreté Gardien	
II	Cariste Préparateur Emballeur-Empaqueteur Chauffeur-Livreur		Employé de bureau	Aide technique
III	Préparateur vendeur Réceptionnaire - vérificateur Assistant approvisionneur Chauffeur-Livreur qualifié Cariste qualifié	Personnel d'accueil Employé commercial Employé marketing Preneur d'ordres, de vente	Employé administratif Agent de comptabilité	Agent technique
IV	Assistant à la gestion des stocks Chauffeur-Livreur avec action commerciale	Assistant commercial Vendeur Acheteur	Assistant administratif Agent de comptabilité qualifié Agent d'exploitation informatique	Agent technique qualifié
V	Gestionnaire de stocks Magasinier principal	Vendeur qualifié Acheteur qualifié	Assistant administratif qualifié Comptable Informaticien qualifié	Technicien qualifié
VI		Vendeur hautement qualifié Acheteur hautement qualifié	Assistant de direction Informaticien hautement qualifié	Technicien hautement qualifié

III GRILLE DE SALAIRES MENSUELS :

(Modification par l'accord du 13 Avril 2006 et l'accord de salaires du 11 décembre 2008)

La grille de salaires est progressive et pour conserver une certaine souplesse nécessaire à la prise en compte de données économiques telles que la valeur du SMIC, elle n'est pas articulée rigidement.

Pour les Employés, Techniciens et Agents de maîtrise, elle comporte une échelle de 18 positions (6 niveaux de I à VI avec 3 échelons par niveau).

Pour les cadres, elle comporte 10 positions (4 niveaux de VII à X avec trois échelons pour les niveaux VII et VIII et deux échelons pour les niveaux IX et X).

La progression est fixée de la manière suivante :

Du Niveau I à IV inclus	⇒ + 0,60% entre chaque échelon
Du Niveau V à VI inclus	⇒ + 3,75% entre chaque échelon
Au niveau VII	⇒ + 5% entre chaque échelon
Du Niveau VII3 au Niveau VIII1	⇒ + 15,73% entre les niveaux
Au Niveau VIII	⇒ + 10% entre chaque échelon
Du Niveau VIII 3 au Niveau IX 1	⇒ + 10% entre les niveaux
Du Niveau IX 1 au Niveau IX 2	⇒ + 10% entre les échelons
Du Niveau IX 2 au Niveau X 1	⇒ + 15% entre les niveaux
Du Niveau X 1 au Niveau X 2	⇒ + 20% entre les échelons

Le salaire conventionnel de base se négocie :

- au niveau I échelon 1 pour les Niveaux I à IV
- au Niveau V échelon 1 pour les Niveaux V à VI
- au Niveau VII échelon 1 pour les Niveaux VII à X

Entre le Niveau I échelon 1 et le Niveau IV échelon 3, l'amplitude est fixée à un minimum de 1,068. Entre le Niveau I échelon 1 et le Niveau VII échelon 3, l'amplitude est fixée à un minimum de 1,483. Entre le Niveau I échelon 1 et le Niveau X échelon 2, l'amplitude est fixée à un minimum de 3,305.

Les salaires conventionnels de base des niveaux I échelon 1, V échelon 1 et VII échelon 1 se négocient chaque année.

Au cas où l'échelon 1 du Niveau I de la grille est inférieur au SMIC, les partenaires prennent l'engagement de négocier une nouvelle grille dans le mois qui suit.

IV - ~~GARANTIE D'ANCIENNETE (SECTEUR NON ALIMENTAIRE)~~ ET GARANTIE ANNUELLE DE REMUNERATION (SECTEUR ALIMENTAIRE)

A - ~~Garantie d'ancienneté (secteur non alimentaire)~~

B - Garantie annuelle de rémunération (secteur alimentaire)

Les salariés du secteur alimentaire ayant au moins un an d'activité dans l'entreprise bénéficient d'une Garantie Annuelle de Rémunération (G.A.R). Celle-ci se traduit par un complément de salaire conventionnel conformément aux dispositions suivantes :

- la GAR est égale à la somme des 12 salaires mensuels conventionnels de l'année civile écoulée, majorée de 2 %.
Elle s'applique à chaque salarié, en fonction de son niveau et de son échelon, appréciés mois par mois.
Elle est calculée prorata temporis, en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, d'absences non assimilées à un temps de travail, ou de travail à temps partiel.
- Au 31 Décembre ou lors du départ du salarié de l'entreprise, l'employeur vérifie que le montant total des salaires bruts perçus pour la période considérée est au moins égal à la GAR.

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

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

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

AVENANT – I - -"CADRES"

Article 1er - Bénéficiaires.

Cadres techniques : les ingénieurs possédant un diplôme ou une équivalence reconnue, ainsi que les diplômés d'une grande école ou de l'enseignement supérieur, occupant dans l'entreprise un poste où ils mettent en œuvre les connaissances qu'ils ont acquises.

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

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

Article 2 - Engagement définitif.

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

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

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

Article 3 - Durée du Travail (accord du 19 mars 1982 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail)

Pour ceux dont la mission entraîne la nécessité de dépassements notables et répétés de l'horaire affiché, et lorsqu'ils ne pourront bénéficier de mesures équivalentes aux réductions d'horaires générales, il leur sera accordé un repos représentant une demi-journée par mois de travail.

Article 4 - Indemnité de Licenciement (modifié par accord du 11 octobre 1973)

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

a) Cadre ayant de 8 mois à cinq ans de présence dans l'entreprise au moment du licenciement : 1/4 de mois par année de présence

b) Cadre ayant plus de cinq ans de présence dans l'entreprise au moment du licenciement :

- 3/10e de mois par année de présence dans la tranche de 0 à 9 ans inclus,
- 4/10e de mois par année de présence dans la tranche de 10 à 19 ans inclus,
- 5/10e de mois par année de présence dans la tranche à partir de 20 ans,

Le calcul est effectué sur la base du douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte que prorata temporis.

L'indemnité ne pourra dépasser un maximum de 12 mois.

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

- . 15 % entre cinquante et cinquante-cinq ans ;
- . 20 % à partir de cinquante-cinq ans révolus.

NOTA BENE : Pour les cadres ayant plus de 5 ans d'ancienneté, l'indemnité conventionnelle reste globalement plus favorable, sauf dans les cas de très grande ancienneté, où il convient de faire la comparaison.

Article 5 - Départ en retraite. (avenant du 1er mai 1980 et modifié par avenant du 10 février 1988)

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

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

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

Article 6 - Maladie.

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

Au-delà, les cadres recevront une indemnité complémentaire des prestations journalières de la sécurité sociale et des régimes complémentaires qui aura pour effet d'assurer à l'intéressé, en cas de maladie ou d'accident, le maintien total de ses appointements mensuels, dans les conditions suivantes, calculés sur la moyenne des trois derniers mois :

- jusqu'à quatre ans inclus de présence dans l'entreprise : trois mois à 100 % en cas de maladie ou quatre mois en cas d'accident du travail ;
- de cinq à neuf ans inclus de présence dans l'entreprise : quatre mois à 100 % en cas de maladie ou cinq mois en cas d'accident du travail ;
- à partir de dix ans de présence dans l'entreprise : cinq mois à 100 % en cas de maladie ou sept mois en cas d'accident du travail.

En cas d'accident du travail, la condition d'ancienneté de trois ans de présence dans l'entreprise ou deux ans de présence en qualité de cadre prévue au premier paragraphe est ramenée à un an.

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

Classification des Cadres (modifiée par avenant n°2 du 2 juillet 2015 à l'accord classification du 5 mai 1992)

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

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

NIVEAU VII	Ce niveau est le niveau d'accès aux premiers postes de cadres. L'exercice de leur mission est circonscrit par l'organisation et les procédures internes de l'entreprise. La durée de présence dans ce niveau ne peut excéder 3 ans, il concerne : - Les cadres débutants diplômés de l'enseignement supérieur long n'ayant pas ou peu d'expérience professionnelle et dont la mise à niveau opérationnelle va nécessiter une phase d'intégration dans l'entreprise. - Les promotions de la filière des employés, techniciens ou de celles des agents de maîtrise connaissant déjà bien l'organisation et le fonctionnement de l'entreprise. -
Echelon 1	A cet échelon, réservé aux cadres débutants, le poste est circonscrit au travers de missions parfaitement définies supposant un report régulier des informations vers le cadre responsable du service. Le cadre débutant est amené à développer progressivement les fonctions de son poste selon les demandes de son responsable. La durée de présence dans cet échelon ne saurait excéder 1 an.
Echelon 2	Cet échelon peut constituer une phase intermédiaire du cadre débutant après sa phase d'intégration à l'échelon 1. Cet échelon est le seuil d'accès des promotions de la filière des employés, techniciens et agents de maîtrise. Le cadre, à cet échelon, prévoit, conçoit, prépare et organise les tâches relevant de sa technicité.
Echelon 3	Cet échelon accueille le cadre, débutant ou ETAM promu, qui assume la responsabilité d'une équipe d'au moins 5 personnes.
Niveau VIII	Engage l'entreprise dans le cadre d'une délégation limitée et dans son domaine d'activité. Gère sous le contrôle correspondant à cette délégation soit une activité bien identifiée relevant d'une spécialisation professionnelle précise, soit d'un ensemble d'activités diversifiées dont il assure la coordination et la liaison avec les autres fonctions.
Echelon 1	Les fonctions sont assurées à partir de directives précisant les moyens, les objectifs et les règles de gestion.
Echelon 2	Est amené, pour obtenir les résultats recherchés, à décider des solutions adaptées et à la mettre en œuvre ainsi qu'à formuler des instructions d'application.
Echelon 3	Responsable d'une unité ou d'un service autonome.
NIVEAU IX	Engage l'entreprise dans le cadre de la large délégation, attachée à son domaine d'activité. Informe la Direction de ses réalisations par rapport aux objectifs, en justifie les écarts et propose les dispositions correctives.
Echelon 1	Chef d'un établissement d'importance moyenne (dépôt, agence, ...) ayant la responsabilité complète de la gestion et des résultats ou chef d'un service d'une importance équivalente.
Echelon 2	Chef d'un établissement important ou complexe ayant la responsabilité complète de la gestion et des résultats ou chef d'un service d'importance équivalente.

NIVEAU X	Dirige par délégation ou participe à la direction de l'entreprise. Coordonne l'activité de plusieurs responsables qui disposent d'une large délégation entre lesquels il est amené à faire des arbitrages en fonction de la politique générale de l'entreprise dont il assume l'application.
Echelon 1	Emploi de responsabilité majeure s'exerçant au plan de la gestion et du développement de l'entreprise, mettant en œuvre, sous l'autorité du chef d'entreprise, les grandes options politiques, financières, commerciales de celle-ci. Cet échelon convient au dirigeant exécutif d'une entreprise de taille moyenne ou aux membres du Comité de direction d'une entreprise de grande taille.
Echelon 2	Directeur général d'une entreprise de grande taille non mandataire social.

AVENANT II - « AGENTS DE MAITRISE ET TECHNICIENS »

SECTEUR ALIMENTAIRE

Article 1er : Bénéficiaires

a) agents de maîtrise

Leur responsabilité implique :

- ANIMATION
 - . Veiller à l'intégration des nouveaux membres de son groupe
 - . Transmettre et expliquer les informations ascendantes et descendantes
 - . Veiller à l'enseignement des procédures et au développement du niveau de compétence
 - . Participer à l'appréciation des compétences et des résultats des membres de son groupe
 - . Rechercher des améliorations aux conditions de travail
- ORGANISATION
 - . Répartir les travaux et donner les instructions adaptées
 - . Contrôler les réalisations et signaler en temps utile les difficultés
 - . Faire toute suggestion propre à améliorer le fonctionnement du groupe de travail
 - . Assurer les liaisons nécessaires à la réalisation des objectifs de son groupe.

b) Techniciens

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

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

Article 2 : Classifications

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

Nota 1 : Pour l'application du 2ème échelon aux techniciens et du 3ème échelon aux agents de maîtrise, les règles sont définies au point 5 de la description du système de classification.

Nota 2 : L'échelon 3 des techniciens (niveaux V et VI) est caractérisé par le fait que le technicien

confirmé, en sus de ses fonctions techniques, qui représentent l'essentiel de son activité, assume la responsabilité de la petite équipe qui travaille avec lui. Une pondération inverse caractérise l'agent de maîtrise.

Responsable d'une équipe d'une certaine importance (plus de 5 personnes), son travail d'animation et d'organisation est alors prédominant.

Article 3 - Durée du Travail.

En raison de leurs fonctions, les agents de maîtrise ont le même horaire que les salariés dont ils guident le travail, sous réserve qu'ils doivent en général être présents quelques minutes avant le début et après la fin des périodes de travail. Cet horaire constitue leur horaire normal.

Les dépassements éventuels de cet horaire normal sont rémunérés conformément aux dispositions légales.

Article 4 - Indemnité de licenciement.

Une indemnité de licenciement est accordée à l'agent de maîtrise ou au technicien ayant au moins 8 mois d'ancienneté licencié dans les conditions ci-après :

- 1/4 de mois pour les 10 premières années
- 1/3 de mois pour les années au-delà de 10 ans.

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

- 2/10e de mois par année de présence dans la tranche de 0 à 9 ans inclus,
- 3/10e de mois par année de présence dans la tranche à partir de 10 ans,

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

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

NOTA BENE : Pour les techniciens et agents de maîtrise licenciés pour motif économique, de 55 ans révolus et ayant au moins 15 ans d'ancienneté, il convient de faire la comparaison entre l'indemnité conventionnelle et l'indemnité légale pour appliquer la plus favorable.

Article 5 - Départ en Retraite. (modifié par avenant du 10 février 1988)

Les dispositions de l'article 41 s'appliquent aux agents de maîtrise, techniciens. En cas de mise à la retraite, le délai de prévenance est de trois mois.

Ils reçoivent une allocation de départ en retraite calculée comme suit :

Agent de maîtrise ou *technicien* ayant 2 ans et plus de présence dans l'entreprise : 2/20e de mois par année de présence

en outre, l'agent de maîtrise ou le *technicien* ayant plus de 15 ans de présence dans l'entreprise aura 1/20e de mois supplémentaire pour la tranche après 10 ans, sans pouvoir dépasser un maximum de 6 mois.

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

Article 6 – Maladie (modifié par avenant du 21 septembre 1979)

Les dispositions de l'article 53 s'appliquent aux agents de maîtrise, techniciens. Au-delà de 3 ans de présence, ils recevront une indemnité complémentaire des prestations journalières de sécurité sociale et des régimes complémentaires qui leur sera versée à partir du *huitième* jour suivant l'arrêt de travail et qui aura pour effet de porter les ressources totales de l'intéressé à 100 % du plein tarif de ses appointements mensuels calculés sur la moyenne des trois derniers mois dans les conditions suivantes :

- de trois à quatre ans inclus de présence : deux mois en cas de maladie et deux mois et demi en cas d'accident du travail ;
- de cinq à neuf ans inclus de présence : deux mois et demi en cas de maladie et trois mois en cas d'accident du travail ;

- de dix à dix-neuf ans inclus de présence : trois mois en cas de maladie et quatre mois en cas d'accident du travail ;
- à partir de vingt ans de présence : quatre mois en cas de maladie et six mois en cas d'accident du travail.

Le délai de carence *de sept jours* ne joue pas en cas d'accident du travail ou d'hospitalisation, qu'elle qu'en soit la durée.

AVENANT III- "REPRESENTANTS"

La présente convention collective s'applique aux voyageurs, représentants et placiers qui ne bénéficient pas du statut professionnel prévu aux articles L7311-1 et suivants du code de travail.

Pour les autres, seuls s'appliquent les articles 6 à 32 de ladite convention. Leur situation et leurs obligations professionnelles sont définies par leur statut fixé par les articles L7311-1 et suivants du code du travail et par leur contrat de travail avec l'entreprise qui les emploie.

Le contrat de travail des V.R.P. statutaires doit obligatoirement être écrit en deux exemplaires signés par les parties contractantes dont l'un est remis à l'intéressé.

ANNEXE IV – « PERSONNEL DE LIVRAISON ET DE VENTE » (Accord du 10 octobre 1984)

SECTEUR ALIMENTAIRE PERISSABLE

Article 1er

Champ d'application

Le présent avenant s'applique au personnel de vente et de livraison des entreprises du commerce de gros des fruits et légumes, produits laitiers, œufs, volaille et gibier, ainsi que des produits surgelés et glaces.

Les parties en présence, tenant compte de l'autonomie dont jouit le personnel pour mener à bien la tâche qui lui est confiée, de l'impossibilité pratique de contrôler habituellement les raisons qui pourraient être invoquées pour justifier un dépassement d'horaire et une demande de rémunération supplémentaire, des contraintes particulières qui caractérisent la profession : heures d'ouverture des magasins livrés ou visités, temps d'attente pour les prises de commandes ou les livraisons, aléas de la circulation, contrôles routiers, etc., du caractère périssable des produits livrés et des conditions particulières de leur transport, des différences importantes existant entre les entreprises selon la taille des magasins livrés ou visités, la longueur des tournées (zones rurales ou urbaines) et l'organisation propre de chaque entreprise, de ces caractéristiques particulières de la profession qui exigent un temps plus long d'appréciation des qualités professionnelles des intéressés, de la difficulté d'élaborer par voie de convention collective nationale un système de rémunération et d'organisation du travail des services de vente et de livraison identique pour toutes les entreprises, estiment qu'un certain nombre de dispositions doivent être respectées, conviennent de tenir compte du caractère spécifique de la profession selon les dispositions ci-après.

Article 2

Période d'essai

Conformément à la disposition prévue à l'article 33, alinéa 7 de la présente convention, il est convenu que la durée de la période d'essai des personnes embauchées à des emplois entraînant des relations permanentes avec la clientèle de l'entreprise sera *de 2 mois* renouvelable un mois.

La durée de la période d'essai applicable aux personnels, dont la fonction est exclusivement la conduite d'un véhicule et la livraison, *est de deux mois* non renouvelable.

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

- 24 heures en deçà de huit jours de présence,*
- 48 heures entre huit jours et un mois de présence,*
- deux semaines après un mois de présence,*

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

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

Article 3

Choix d'un système de rémunération

Il appartient à chaque entreprise de choisir le système de rémunération le mieux adapté à sa situation propre et à son organisation de vente et de livraison (tels commissions, primes, forfait ou autre).

Toute modification du mode de rémunération fait l'objet d'une consultation du personnel concerné et de ses représentants lorsqu'ils existent.

Article 4

Durée du travail

1° La durée du travail effectif du personnel de livraison et de vente sera calculée sur la base de la durée légale ou conventionnelle du travail.

2° ⁽¹⁾ Toutefois, tenant compte des considérations exprimées à l'article 1er, la durée légale hebdomadaire du travail pourra être prolongée dans la limite de cinq heures consacrées par le personnel à des temps ne correspondant pas à un travail effectif lié à sa qualification tels que temps d'attente pour la livraison ou pour les prises de commande, aléas de la circulation, contrôles routiers, etc.

Désormais, les heures effectuées dans ce cadre seront rémunérées en heures supplémentaires ou récupérées après accord entre l'employeur et les personnels concernés. Elles ne seront pas décomptées pour le calcul des heures dues au titre du repos compensateur, ni du contingent prévu au paragraphe 4° ci-après.

Le nombre de ces heures de prolongation sera ramené à :

- quatre heures au 1er juillet 1985 ;
- trois heures au 1er juillet 1986, si les conditions d'activité du transport, de la livraison ou de la vente se trouvaient modifiées tant au plan économique que social.

3° Les limites de la modulation de la durée hebdomadaire du travail prévue à l'article 44, alinéa 3.1, de la convention collective sont fixées à cinq heures en plus ou en moins par semaine pendant un maximum de quarante-six semaines.

4° Le contingent d'heures supplémentaires non soumis à autorisation de l'inspecteur du travail est celui fixé par la convention collective.

Article 5

Responsabilité des personnels de vente et de livraison

En cas de vol, les personnels responsables des matériels, marchandises ou espèces qui leur sont confiés doivent faire, immédiatement après sa constatation, une déclaration aux autorités compétentes les plus proches et en remettre la copie légalisée par l'autorité dès leur retour dans l'entreprise.

En cas de contrôle subi au cours de leur tournée, les personnels concernés par le présent avenant doivent informer, dès leur retour dans l'entreprise, leur supérieur hiérarchique.

Article 6

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 sur justificatif médical. De plus, l'absence éventuellement 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 7

Suspension du permis de conduire

Les chauffeurs qui, pendant leur service, sont frappés d'une suspension de permis de conduire et lorsque toutes les conditions suivantes sont remplies :

- a) Suspension de courte durée (un mois),
- b) Motivée par une infraction au code de la route non imputable à l'entreprise,
- c) Non consécutive à un état d'ébriété ou à une faute de conduite lourde et inexcusable,
- d) Absence de récidive,

seront, pendant la période où ils ne peuvent pas conduire un véhicule, affectés à un autre emploi dans l'entreprise, dans la mesure où une vacance existe, et au salaire de cet emploi.

Au cas où aucun poste ne serait disponible, pendant la période de suspension du permis de conduire, le temps d'absence sera imputé sur les droits acquis au titre des congés payés ou en cas d'épuisement, considéré comme congé sans solde.

(1) Paragraphe exclu de l'extension (arrêté du 22/3/1985, art.1^{er})

Article 8

Garanties

Il est expressément convenu que la mise en vigueur de ce nouvel accord ne pourra être une cause d'augmentation des horaires ni de diminution des rémunérations antérieurement pratiqués par chaque membre du personnel de livraison et de vente pour le même travail.

AVENANT PARTICULIER - « Produits surgelés-congelés-glaces » (avenant du 5 juillet 1993)

Entre :

SYNDIGEL (Fédération européenne du commerce et de la distribution des produits surgelés et des glaces), 14, rue des Bourdonnais, 75001 Paris,

D'une part, et

La fédération des services CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75019 Paris ;

La fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise CFTC, 13, rue des Ecluses- Saint-Martin, 75010 Paris ;

La centrale syndicale chrétienne des travailleurs de l'alimentation et des HCR CFTC, 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris ;

La fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CGC, 2, rue d'Hauteville, 75480 Paris Cedex 10 ;

La fédération de l'alimentation (FGTA) FO, 198, avenue du Maine, 75014 Paris,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1

Champ d'application

Les dispositions du présent avenant s'appliquent aux entreprises du secteur des produits surgelés, congelés et glaces visées à l'article 1er de la convention collective nationale de commerces de gros.

Article 2

Travail au froid des femmes enceintes

Les employeurs s'interdisent de faire travailler les femmes en état de grossesse déclarée dans les chambres frigorifiques dont la température moyenne est égale ou inférieure à 0 °C :

a) Lorsque l'état de grossesse de l'employée ne permet pas son maintien au poste de travail pour lequel elle a été embauchée, l'employeur lui assurera un reclassement temporaire dans l'entreprise, à température positive ;

b) Quel que soit l'emploi confié pour la durée de la grossesse, l'employée conservera sa classification et sa rémunération. L'article 36 des clauses générales ne sera pas applicable.

Article 3

Vêtements de protection

Les salariés travaillant dans une atmosphère artificielle maintenue à une température inférieure ou égale à + 5 °C sont munis, par les soins de l'établissement, des vêtements appropriés.

Article 4

Organisation du travail au froid

L'entreprise assure une organisation du travail en chambre froide à température inférieure à -18 °C, telle que, par tranche de 2 heures de travail, 10 minutes au moins puissent s'exercer pour chaque salarié en atmosphère positive.

Article 5

Garantie de salaire conventionnel complémentaire

La rémunération brute globale mensuelle actuellement comparée au salaire conventionnel doit être, pour les salariés dont l'activité principale s'exerce en atmosphère à température négative, au minimum égale au salaire conventionnel de l'intéressé majoré d'une somme équivalente à 4% du salaire conventionnel du niveau I, échelon 1.

Article 6 Période d'essai

Conformément à l'article 33, alinéa 7, de la convention collective nationale de commerces de gros, il est convenu que la période d'essai du personnel est de :

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

Les parties peuvent, d'un commun accord, décider de renouveler cette période pour une durée identique. L'accord doit être constaté par écrit.

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de huit jours de présence,
- 48 heures entre huit jours et un mois de présence,
- deux semaines après un mois de présence,
- un mois après trois mois de présence.

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

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

Article 7

Travail du dimanche

Tenant compte d'une tradition propre au commerce alimentaire de détail et de l'évolution des modes de vie, les points de vente spécialisés au détail de produits surgelés et de glaces peuvent être ouverts le dimanche matin.

L'indemnité prévue par le premier paragraphe de l'article 46 de la convention collective est portée à 15 %.

Article 8

Application

Le présent avenant annule et remplace les avenants particuliers :

- produits surgelés, congelés et glaces du 28 juin 1984 ;
- points de vente spécialisés au détail de produits surgelés et de glaces du 24 juin 1987. Le présent avenant est applicable à compter du 1er juillet 1993.

ACCORD DU 24 JUIN 1987
RELATIF AU REGIME DE RETRAITE COMPLEMENTAIRE DANS LE COMMERCE DE GROS ET DE DETAIL
DES PRODUITS CONGELES ET SURGELES

Article 1er
Entreprises nouvelles

Cet accord a pour objet de désigner une institution de retraite habilitée à regrouper les adhésions des entreprises nouvelles relevant des secteurs professionnels des commerces de gros et de détail de produits surgelés, congelés et crèmes glacées, à savoir :

- commerces de gros et plates-formes de distribution spécialisées ;
- entreprises de livraison aux particuliers (home service) ;
- magasins spécialisés (freezer centers).

Ces activités ayant connu un développement postérieur à la signature des accords de généralisation de la retraite et ne pouvant donc être considérées comme ayant été alors valablement représentées.

Par conséquent, les organisations signataires décident que les entreprises qui se créeront à compter de la date de signature du présent accord devront adhérer à l'Institution nationale de retraite et de prévoyance des salariés des industries agricoles et alimentaires et des commerces qui s'y rattachent (I.S.I.C.A.), 21 rue d'Artois, 75380 PARIS CEDEX 08, caisse professionnelle de l'alimentation.

Catégories de personnel bénéficiaires

Dans les entreprises nouvelles, toutes les catégories de personnel, sans condition d'âge, soit les employés, ouvriers, agents de maîtrise, cadres et V.R.P. à carte unique, sont couvertes par le présent accord.

Taux et assiette de la cotisation

Les taux applicables sont les taux légaux de base soit, pour 2018 :

- 7.75 % sur la tranche 1 et 20.25 % sur la tranche 2 pour les salariés non cadres
- 7.75 % sur la tranche 1 et 20.55 % sur les tranches B et C pour les cadres.

Modalités de versement

Les cotisations sont payables trimestriellement à terme échu.

Article 2
Recommandation aux entreprises créées antérieurement à l'accord

Les entreprises qui ont donné leur adhésion à d'autres institutions antérieurement à la date de signature du présent accord ne sont pas tenues d'adhérer à l'I.S.I.C.A.

Cependant, les organisations signataires du présent accord leur recommandent d'examiner, avec leur personnel ou ses représentants, l'éventualité du transfert vers l'I.S.I.C.A., du fait de son caractère professionnel (cf. circulaire 6 D de l'Arrco), de l'ensemble des catégories de personnel adhérant à une autre institution. Ce transfert ne pourra entraîner une diminution des avantages acquis par les salariés.

Article 3

Le présent accord sera déposé au secrétariat du conseil des prud'hommes de la Seine.

ACCORDS DE BRANCHE DEPUIS 1996

ACTIVITE PARTIELLE DE LONGUE DUREE

ACCORD DU 8 JANVIER 2021 METTANT EN PLACE LE DISPOSITIF D'ACTIVITE PARTIELLE DE LONGUE DUREE DANS LA BRANCHE DES COMMERCE DE GROS

Préambule :

L'activité partielle en cas de réduction d'activité durable est un nouveau dispositif créé par la seconde loi d'urgence contre le Covid du 17 juin 2020 et dont les modalités ont été précisées par un décret du 28 juillet 2020 et du 29 septembre 2020.

Il est destiné à assurer le maintien dans l'emploi des salariés dans les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.

L'année 2020 a été marquée par une crise sanitaire sans précédent liée à l'épidémie de Covid-19 qui a notamment eu pour conséquence un fort ralentissement de l'activité socio-économique du pays.

La branche des commerces de gros a été particulièrement touchée, même si des nuances existent, entre les activités connexes aux secteurs de l'hôtellerie, de la restauration, et du tourisme, qui sont les plus atteintes, et les autres.

Dans le commerce de gros alimentaire spécialisé en restauration la situation demeure globalement très préoccupante. Malgré une reprise de la restauration commerciale pendant l'été et un redressement relatif de la restauration collective liée à la rentrée scolaire, le mois de septembre est révélateur de tendances appelées à perdurer, voire à s'intensifier:

- Un effondrement de la restauration d'entreprise et hôtelière. Concernant cette dernière, la situation est critique. Remontée à -30 % pendant l'été, elle est à nouveau en décrochage.
- Une situation particulièrement difficile dans les grandes villes (l'Ile de France affiche : -24 % en restauration collective, dont -45 % en entreprise et -15% en enseignement ; -33 % en restauration commerciale, dont -68 % en hôtellerie). La province est moins impactée (-10 % en restauration commerciale, -9 % en restauration collective).
- Un impact massif du télétravail sur l'ensemble de la filière de la restauration hors foyer (RHF).

Le bilan de l'année 2020, hors nouvelles mesures de restrictions sanitaires qui aggraveraient encore un peu plus les choses, devrait s'inscrire entre -20 et -40 % par rapport à 2019 pour les entreprises les plus impactées.

En termes d'emploi, les dispositifs mis en place par l'Etat ont été massivement employés (chômage partiel) expliquant une relative stabilité des effectifs. On anticipe néanmoins une forte et rapide dégradation de la situation si l'activité devait continuer à se détériorer.

Dans le commerce de gros de fruits et légumes tourné vers la restauration hors domicile (RHD), l'activité demeure également très impactée.

Au plan quantitatif, le chiffre d'affaires, les volumes et la productivité sont en baisse sur le segment RHD. En cumulé, sur la période de Janvier au 15 sept 2020 cette baisse représente -23 % en chiffre d'affaires et -25 % en volumes.

En termes de perspectives, c'est l'inquiétude qui domine face aux mesures sanitaires qui pourraient impacter le secteur de la RHD (fermetures partielles, localisées...). L'autre inquiétude particulièrement prégnante est celle de défaillances d'entreprises en cascade sur le circuit RHD.

Une première vague de défaillances est possible dans les semaines qui viennent (avec les comptes de saison), une seconde en avril quand les prêts garantis par l'Etat (PGE) devront commencer à être remboursés.

La situation du Commerce de gros horticole demeure fragile. Les pertes enregistrées pendant le confinement ont été sévères (74 % de perte de CA pour les opérateurs en fleurs coupées et de 54% pour les opérateurs plantes en pots et pépinières) pour une activité très saisonnière.

Si celle-ci a connu un net rebond, mais inégal (contexte toujours difficile dans le secteur de la fleur coupée, plus dépendant de l'hôtellerie/événementiel), depuis la levée du confinement, celui-ci ne suffira pas à les effacer. 20 % des entreprises du secteur prévoient des plans sociaux à moins de 6 mois et 26 % restent dans l'incertitude.

Dans le commerce de gros de tissus (linges de table, draps, serviettes), on estime les pertes sur 2020 à -40 à -45

%, et moins 60 % sur les six derniers mois. L'Hôtellerie et l'évènementiel d'affaire sont à l'arrêt. Le comportement de l'hôtellerie saisonnière (stations de ski notamment) sera déterminant. La tendance est, de ce côté, à l'attentisme faute de certitudes sur les conditions sanitaires et de travail dans les mois à venir. L'essentiel des achats sont suspendus.

Le diagnostic ci-dessus est une base à partir de laquelle les entreprises devront établir leur propre diagnostic conformément à l'article 8 du présent accord.

Il a été établi en lien avec les retours des entreprises à l'enquête relative aux impacts du Covid menée au sein de la branche.

Dans ce contexte particulièrement grave de crise sanitaire consécutive à la pandémie de la Covid-19, les partenaires sociaux de la branche ont décidé de prendre leurs responsabilités, afin d'engager tous les moyens utiles pour affronter la crise économique et ses conséquences sociales, et réduire le risque de destruction d'emploi.

Par le présent accord, ils conviennent d'instituer le dispositif d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable afin qu'il puisse être mobilisé, autant que de besoin, dans l'intérêt commun des salariés et des entreprises de la branche.

Dans la mesure où elle correspond le mieux à la réalité du terrain, l'ouverture des négociations au sein de l'entreprise avec les délégués syndicaux lorsqu'ils existent, est obligatoire. A ce titre, le présent accord ne remet pas en cause les négociations en cours sur ce thème qui doivent se poursuivre loyalement.

Le présent accord de branche est conclu en application de l'article 53 de la loi n 2020-734 du 17 juin 2020, et permet le recours à l'activité partielle en l'absence d'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe, par la voie d'un document élaboré par l'employeur au niveau de l'entreprise ou de l'établissement. Il a vocation à servir de boîte à outils aux entreprises de la branche, qui peuvent s'en saisir si elles le souhaitent. Il ne présente aucun caractère obligatoire.

Article 1: champ d'application

Le présent accord vise toutes les entreprises (identifiées par leur numéro SIREN) entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros n 3044 (IDCC 0573) intégrant la convention collective du négoce de tissus (IDCC 1761), la convention collective du négoce de confiserie (IDCC 1624) et la convention collective du négoce de fournitures dentaires (IDCC 0635), conformément au nouveau périmètre de mesure de l'audience syndicale défini par le courrier de la direction générale du Travail du 12 novembre 2019, à l'exclusion des entreprises relevant des secteurs d'activité suivants :

- Commerce de gros de matériel électrique et électronique
- Commerce de gros d'appareils sanitaires, de chauffage et de canalisation à l'exception du commerce de gros des matériaux de construction et de verre à vitres
- Commerce de produits et services par automates sur des lieux privés ou ouverts au public incluant - selon les cas - maintenance technique des matériels et logistique des approvisionnements principalement alimentaires.

En application de l'article L.2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

Article 2: période d'application du dispositif

Le dispositif d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable prévu par le présent accord est mis en œuvre dans la branche à compter du premier jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension du présent accord au Journal Officiel et s'applique aux documents unilatéraux pris en application du présent accord et transmis à l'autorité administrative, pour homologation, au 30 juin 2022 au plus tard.

Un point de suivi annuel sera fait par les partenaires sociaux dans le cadre de la CPPNI de branche.

La date à partir de laquelle l'employeur demande le placement en activité partielle de ses salariés ne peut pas être antérieure au premier jour du mois civil au cours duquel la demande de validation ou d'homologation est transmise à l'administration.

Article 3 : activités et salariés concernés

Tous les salariés de la branche ont vocation à bénéficier du régime d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable quelle que soit la nature de leur contrat, (CDI, CDD, contrats en alternance) y compris les salariés soumis à une convention annuelle de forfait en jours, et quelle que soit la nature de leurs fonctions. Le document unilatéral élaboré par l'employeur définit les activités et salariés auxquels s'applique le dispositif d'activité partielle.

Article 4: réduction de l'horaire de travail

La réduction de l'horaire de travail au titre de l'activité partielle ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale du travail. Son application peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

Cette limite peut être dépassée, sur décision de l'autorité administrative, pour des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'établissement ou de l'entreprise. La situation particulière de l'établissement ou de l'entreprise est précisée dans l'accord collectif ou le document unilatéral pris par l'employeur lequel peut être adapté, le cas échéant, à cette fin. Toutefois, la réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 50 % de la durée légale conformément à l'article 4 du décret du 28 juillet 2020.

Les modalités de réduction de l'horaire de travail jusqu'à 50% de la durée légale feront l'objet d'une information du CSE, s'il existe, ainsi que des salariés concernés.

Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif, étant précisé que cette notion de durée d'application diffère de celle de période de référence.

Un point entre les parties sera fait tous les 6 mois sur l'application de cette réduction.

Les partenaires sociaux de la branche invitent les entreprises à faire preuve d'équité dans la répartition de cette réduction entre les différents salariés concernés, afin que chaque salarié dispose du même temps travaillé et du même temps chômé.

Ainsi, dans une même équipe à poste équivalent et compétences égales, l'entreprise s'organisera dans la mesure du possible pour que la charge de travail soit répartie afin d'assurer une rotation du niveau d'activité partielle, de façon à limiter la baisse de salaire.

Cette équité de rotation entre les salariés disposant des mêmes compétences sera examinée lors des réunions du CSE de l'entreprise.

Les entreprises veilleront également à ce que la charge de travail et, le cas échéant, les objectifs des salariés en convention de forfait jours soient adaptés du fait de la mise en œuvre de l'activité réduite.

La réduction du temps travail des salariés à temps partiel doit être calculée au prorata de leur temps de travail contractuel.

Article 5 : engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle

Engagements en matière d'emploi :

Les partenaires sociaux rappellent que l'enjeu de ce dispositif est la préservation des emplois dans la branche durant le temps de la crise actuelle.

Conformément à l'article 2 du décret du 28 juillet 2020 modifié par le décret du 29 septembre 2020, « l'autorité administrative peut interrompre le versement de l'allocation lorsqu'elle constate que les engagements » notamment en matière d'emplois « ne sont pas respectés ». « Le remboursement dû par l'employeur n'est pas exigible si les perspectives d'activité se sont dégradées par rapport à celles prévues dans l'accord collectif ».

Les engagements pris par l'entreprise ou l'établissement en matière d'emploi dans le cadre de l'article 1, IV du décret du 28 juillet 2020 sont les suivants :

L'entreprise ou l'établissement qui utilisera ce dispositif spécifique s'engage à ne pas effectuer de licenciements pour motif économique tels que prévus à l'article L1233-3 du code du travail pendant la durée d'application du dispositif d'APLD défini dans le document unilatéral. Il est précisé que si le chiffre d'affaires de l'entreprise ou de l'établissement diminuait de plus de 50% sur une période de 6 mois par rapport au même mois

de l'exercice 2018-2019, précédant la crise sanitaire, l'engagement de l'employeur en matière de maintien dans l'emploi se terminerait.

En cas de surcroît d'activité, l'employeur s'engage à ne pas avoir recours à la sous-traitance ou à l'Intérim pendant la période d'activité partielle pour les emplois concernés par le dispositif d'activité partielle sauf pour les périodes pendant lesquelles les salariés concernés ne sont plus en activité partielle.

L'entreprise s'engage aussi à ne pas cumuler, sur une même période et pour un même salarié, le dispositif d'activité réduite avec le dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail - ce non-cumul n'étant pas exclusif du recours au dispositif d'activité partielle pour d'autres salariés non concernés par le dispositif d'activité réduite.

Engagements en matière de formation professionnelle

Les partenaires sociaux conviennent de l'importance cruciale de continuer à former massivement les salariés afin d'accompagner au mieux la relance de l'activité dans les entreprises. Il s'agit, notamment, de former les salariés aux compétences de demain afin de sécuriser leur parcours professionnel et de permettre aux entreprises de continuer à innover pour répondre, en particulier, aux défis technologiques et environnementaux. Ils souhaitent donc la mobilisation des moyens existants au sein des entreprises et de la branche permettant la prise en charge intégrale des formations certifiantes inscrites au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP), et notamment les huit certificats de qualification professionnelle (CQP) de branche.

À ce titre, les partenaires sociaux sensibilisent les entreprises sur l'opportunité de mettre en particulier à profit les périodes chômées au titre de l'activité réduite pour maintenir et développer les compétences des salariés.

Ainsi, préalablement ou au cours de cette période d'activité réduite, tout salarié placé dans le dispositif d'activité réduite peut définir ses besoins en formation à l'occasion de tout entretien avec son responsable hiérarchique (entretien professionnel, entretien annuel d'évaluation, entretien managérial...). Ainsi les entreprises s'engagent à étudier toute demande d'entretien et de formation.

Sont visées, notamment, des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience inscrites dans le plan de développement des compétences, des actions de formation certifiantes mises en œuvre dans le cadre du dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance en vue de former des salariés aux métiers en tension, en forte mutation ou en risque d'obsolescence des compétences, de projets co-construits entre le salarié et son employeur, dans le cadre de la mobilisation de son compte personnel de formation pour tout type d'action éligible dans les conditions prévues à l'article L. 6323-6 du code du travail, quelles que soient leurs modalités de mise en œuvre (pendant l'activité réduite, en présentiel, à distance, en situation de travail).

A ces fins, les signataires réaffirment leur demande à l'Etat de pouvoir mobiliser, dans un cadre de gestion simplifié, les ressources disponibles de l'opérateur de compétences (AKTO) et des subventions publiques dédiées à la formation (FNE- formation pris en charge à 100% par l'OPCO, FSE, autres...), pour le financement des coûts de formation engagés par les entreprises, afin de faire face aux graves difficultés économiques conjoncturelles visées à l'article L. 6332-1-3, 3° du code du travail.

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) précisera les conditions de mobilisation des fonds en fonction des besoins, notamment des TPE-PME et transmettra à la Section Paritaire Professionnelle (SPP) des commerces de gros au sein de l'Opérateur de compétences AKTO afin que soit priorisée la prise en charge des financements décrits ci-dessus.

Un document récapitulatif des financements de l'OPCO AKTO sera élaboré et transmis aux entreprises pour une parfaite information et mobilisation des dispositifs.

La liste des besoins en matière de formation professionnelle est établie par la CPNEFP de branche et est consultable sur le site Internet Pro RH. Elle peut faire l'objet d'évolutions, en lien avec l'Opco ou l'observatoire des métiers.

Ces engagements doivent répondre à un double objectif:

- Se former aux métiers de demain
- Et s'assurer de la capacité des salariés de répondre aux problématiques actuelles en d'emploi et leur donnant la faculté de répondre à des besoins immédiats.

Dès lors qu'un salarié placé en activité partielle souhaite réaliser une ou plusieurs formations au cours de cette période, il peut notamment mobiliser son compte personnel de formation. Si les droits acquis à ce titre ne permettent pas la prise en charge intégrale du coût de la formation, une dotation supplémentaire directement sur le CPF du salarié ou un abondement du projet visé par le salarié pourra être envisagée.

L'abondement de l'employeur à ce titre sera pris en charge par l'OPCO AKTO conformément aux textes en vigueur et aux décisions arrêtées au sein de la SPP commerces de gros.

Article 6 : indemnisation des salariés

En application du présent accord, le salarié placé en activité réduite reçoit une indemnité horaire, versée par l'employeur, dans les conditions fixées par la loi et par le décret n 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable et le décret du 29 septembre 2020.

Cette indemnité est égale à 70 % de la rémunération brute servant de base de calcul pour l'indemnité de congés payés, ramenée à un taux horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, si elle est inférieure, la durée conventionnelle de travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

La rémunération maximale prise en compte pour calculer cette indemnité est plafonnée à 4,5 fois le taux horaire du Smic. Hors cas particuliers (ex. : apprentis payés en pourcentage du SMIC), le montant plancher de cette indemnité correspond au SMIC net.

Article 7 : Transfert

Afin de limiter le recours à l'activité partielle quand elles disposent des compétences requises en interne, les entreprises s'engagent à examiner, le cas échéant, chaque situation permettant le prêt de main-d'œuvre entre chaque service, établissement et société du groupe auquel elles appartiennent, dans le respect de l'article L 8241-2 du code du travail, et du principe de volontariat des salariés concernés.

Le prêt de main-d'œuvre requiert au préalable l'accord explicite du salarié concerné. Cet accord est acté par son inscription dans un avenant au contrat de travail. S'il refuse, le salarié ne peut pas être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire. À l'issue de la mise à disposition, le salarié retrouve son poste de travail ou un poste équivalent dans l'entreprise prêteuse sans que l'évolution de sa carrière ou de sa rémunération ne soit affectée par la période de prêt.

L'avenant au contrat de travail doit comporter les éléments suivants :

- Durée de la mise à disposition
- Tâches confiées dans l'entreprise utilisatrice
- Horaires et lieu d'exécution du travail
- Caractéristiques particulières du poste de travail
- Période probatoire et sa durée définie par accord entre l'entreprise prêteuse et le salarié
- Intégration à son poste de travail ou un poste équivalent à périmètre constant.

L'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice doivent signer une convention désignant uniquement un salarié, qui mentionne les éléments suivants :

- Durée de la mise à disposition
- Identité et la qualification du salarié
- Mode de détermination des salaires, des charges sociales et des frais professionnels facturés à l'entreprise utilisatrice par l'entreprise prêteuse

De ce fait, les salariés concernés et volontaires verront leurs salaires maintenus. Les frais supplémentaires éventuels (frais d'hôtel, de repas et de transport) seront pris en charge par l'entreprise d'accueil. Les éléments de rémunération resteront ceux de la structure d'origine, sauf accord particulier.

La cessation du prêt de main-d'œuvre à l'initiative de l'une des parties avant la fin de la période probatoire ne peut, sauf faute grave du salarié, constituer un motif de sanction ou de licenciement.

Article 8: Adaptation des dispositions du présent accord de branche au sein des entreprises

Les entreprises souhaitant bénéficier du régime spécifique d'activité partielle en application du présent accord élaborent un document unilatéral ayant pour objet de préciser les conditions de mise en œuvre du présent accord à la situation de l'établissement ou de l'entreprise dans le respect des stipulations du présent accord.

Le document élaboré par l'employeur est transmis à l'autorité administrative, accompagné de l'avis préalable du comité social et économique lorsqu'il existe, en vue de son homologation dans les conditions prévues par la réglementation.

À défaut d'avis exprimé dans le délai imparti, le comité social et économique sera réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif. La convocation du comité social et économique sera alors transmise à l'autorité administrative.

Le document unilatéral élaboré par l'employeur devra en outre préciser:

- le diagnostic de la situation économique de l'entreprise ou de l'établissement et leurs perspectives d'activité qui viendra compléter le diagnostic global établi en préambule du présent accord ;
- les activités et les catégories de salariés concernés ;
- la réduction maximale de l'horaire de travail en-deçà de la durée légale dans les conditions de l'article 4 ;
- la date à partir de laquelle et la période durant laquelle le bénéfice de l'activité partielle est sollicité. Le bénéfice du dispositif est accordé, conformément au présent accord, dans la limite de vingt-quatre mois, consécutifs ou non, sur une période de 36 mois consécutifs;
- les conditions de mise en œuvre de l'accord de branche et les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle en faveur des salariés concernés;
- les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'activité partielle. Cette information devra avoir lieu au moins tous les trois mois en application de l'article 9 du présent accord ;
- la décision d'homologation vaut autorisation d'activité réduite pour une durée de six mois. En l'absence de réponse dans ce délai l'administration est réputée avoir homologué le document. L'autorisation est renouvelée par période de six mois, au vu du bilan portant sur le respect des engagements.

L'employeur adresse à l'autorité administrative, avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité partielle spécifique, un bilan portant sur le respect de ses engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle, ainsi que sur les modalités d'information du CSE, s'il existe, sur la mise en œuvre de l'accord.

Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'activité partielle.

La décision d'homologation ou, à défaut, les documents précités et les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur leurs lieux de travail ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine à cette information.

Article 9 : modalités d'information des institutions représentatives du personnel et des salariés sur la mise en œuvre de l'accord

L'employeur informe individuellement les salariés sur toutes les mesures d'activité partielle les concernant par tout moyen.

L'employeur informe individuellement les salariés au moins 72 heures ouvrées préalablement à leur entrée dans le dispositif d'activité partielle et à leur sortie du dispositif par écrit. Ce délai est applicable dans les cas où l'employeur demande le placement en activité partielle de ses salariés sans rétroactivité par rapport à sa date de demande.

L'employeur fournit au minimum tous les trois mois aux organisations syndicales, au comité social et économique (CSE), lorsqu'il existe, les Informations suivantes:

- le nombre de salariés concernés par la mise en œuvre de l'activité partielle ;
- le nombre mensuel d'heures chômées;
- les activités concernées par la mise en œuvre de l'activité partielle;
- le nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle.

Les employeurs transmettent par voie électronique au secrétariat de la CPPNI (cgf@cgf-grossistes.fr) :

- le document unilatéral anonymisé mis en œuvre dans l'entreprise et conforme aux stipulations du présent accord de branche ;
- ou l'accord collectif d'entreprise anonymisé relatif à l'activité partielle.

Article 10 : conditions dans lesquelles les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord, les mandataires sociaux et les actionnaires fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif

Les entreprises mettant en œuvre le dispositif spécifique d'activité partielle doivent s'engager, dans un objectif de solidarité avec les salariés concernés, concernant leurs dirigeants salariés de droit français (ayant le statut de mandataires sociaux au sein d'une seule entreprise) et les actionnaires, à encadrer les conditions de détermination de leurs éléments de rémunération proportionnellement aux efforts consentis par les salariés pendant la période d'application du dispositif.

Article 11 : maintien de certaines garanties pendant l'activité partielle de longue durée

Les salariés et, le cas échéant, leurs ayants droit, garantis collectivement dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité, les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité, les risques d'inaptitude et le risque chômage, ou qui bénéficient d'avantages sous forme d'indemnités ou de primes de départ en retraite ou de fin de carrière, continuent de bénéficier de ces garanties lorsqu'ils sont placés en position d'activité partielle de longue durée, indépendamment des stipulations contraires de l'acte instaurant les garanties dans les conditions prévues au même article L. 911-1 et des clauses du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur ou du règlement auquel il a adhéré.

Il est rappelé que le dispositif d'activité partielle n'a pas d'impact pour le salarié concernant:

- l'acquisition des congés payés,
- l'ouverture des droits à la retraite de base,
- l'alimentation du compte CPF.

Article 12 : durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Conformément aux dispositions légales les entreprises peuvent déposer leurs documents unilatéraux auprès de l'autorité administrative jusqu'au 30 juin 2022 au plus tard. Le présent accord couvre ces documents le temps de leur application soit jusqu'au 30 Juin 2025. Il entrera en vigueur le premier jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

Un point de suivi annuel sera fait par les partenaires sociaux dans le cadre de la CPPNI de branche, plus particulièrement sur le maintien des cotisations et le pourcentage de prise en charge de l'APLD.

Article 13 : conditions de suivi

Les parties signataires confient à la CPPNI de la branche la charge de procéder au suivi et au bilan de l'exécution de l'accord sur la base des accords d'entreprise ayant le même objet que le présent accord de branche ainsi que des documents élaborés par l'employeur transmis à la CPPNI conformément à l'article 9 du présent accord.

La CPPNI appréciera l'opportunité d'ajuster des mesures spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés. La CPPNI examine ce point au moins une fois par an jusqu'au terme de l'application du présent accord.

Article 14 : révision

Le présent accord pourra, le cas échéant, être révisé pendant sa période d'application, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7-1 et suivants du Code du travail.

Les demandes de révision devront être présentées par leur(s) auteur(s) par lettre recommandée avec accusé de réception, par lettre remise en main propre contre décharge à l'ensemble des autres parties représentatives ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine. La demande de révision devra obligatoirement être accompagnée de propositions sur les thèmes dont il est demandé la révision.

Les parties représentatives se réuniront alors dans les 3 mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

Le présent accord est notifié par lettre recommandée et ...fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du Travail dans le cadre des dispositions légales. _____

PREVOYANCE

ACCORD DE BRANCHE du 18 JANVIER 2010 PORTANT CREATION D'UN REGIME DE PREVOYANCE COLLECTIVE DANS LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES COMMERCES DE GROS

N°3044

(modifié par avenants du 2 juillet 2015, du 4 avril 2016, du 27 octobre 2016, du 20 novembre 2019, du 4 décembre 2020, du 21 octobre 2021)

SOMMAIRE

PREAMBULE

1. DISPOSITIONS GENERALES

- 1.1. Champ d'application - Objet
- 1.2. Bénéficiaires
- 1.3. Délais de mise en œuvre d'une couverture prévoyance
 - 1.3.1. Cas général
 - 1.3.2. Entreprises entrant nouvellement dans le champ d'application de l'accord
- 1.4. Reprise des sinistres en cours
 - 1.4.1. Salariés en arrêt de travail non garantis par un contrat de prévoyance antérieur
 - 1.4.2. Salariés ou anciens salariés bénéficiaires de prestations sous forme de rente dans le cadre d'un contrat collectif
 - 1.4.3. Maintien de la garantie décès
- 1.5. Résiliation du contrat de garanties collectives
- 1.6. Cotisations
- 1.7. Portabilité des droits des chômeurs

2. CONTRAT NATIONAL DE RÉFÉRENCE

- 2.1. Conclusion du contrat national de référence
- 2.2. Délais d'adhésion au contrat national de référence
 - 2.2.1. Cas général
 - 2.2.2. Adhésions tardives au « contrat national de référence »
- 2.3. Reprise des sinistres en cours
- 2.4. Résiliation du contrat national de référence
 - 2.4.1. Résiliation par l'entreprise de son adhésion au « contrat national de référence »
 - 2.4.2. Résiliation du « contrat national de référence »
- 2.5. Organismes assureurs du « contrat national de référence »
- 2.6. Garanties optionnelles
 - 2.6.1. Rente éducation
 - 2.6.2. Garanties prévoyance supplémentaires

3. INFORMATION DES ASSURÉS

4. COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE SUIVI DE LA PREVOYANCE

5. DUREE ET MODALITES DE REVISION ET DE DENONCIATION DE L'ACCORD

6. DATE D'EFFET

7. FORMALITÉS DE DÉPÔT

8. EXTENSION

Annexe n°1 : « Contrat national de référence » (disponible sur demande)

Annexe n°2 : Garanties optionnelles prévoyance (disponible sur demande)

Préambule

Les partenaires sociaux relevant de la convention collective des commerces de gros ont élaboré et conclu un accord sur la mise en place d'un régime de prévoyance obligatoire pour apporter aux salariés de la branche des garanties de base devant les principaux risques que sont : le décès, l'incapacité de travail et l'invalidité. Chaque entreprise est libre de souscrire le contrat d'assurance correspondant au minimum défini par l'accord auprès de tout assureur de son choix.

Toutefois, afin de permettre aux entreprises qui le souhaitent, d'adhérer à un contrat conforme aux dispositions du présent accord, au tarif unique fixé par celui-ci, quels que soient leur taille et leur profil de risque, un « contrat national de référence » a été négocié avec des organismes assureurs, retenus sur appel d'offre des partenaires sociaux. Il est visé à l'article 2 du présent accord.

1. Dispositions générales

1.1 Champ d'application - Objet

Le présent accord a pour objet d'instituer un dispositif obligatoire de prévoyance, au bénéfice des salariés définis à l'article 1.2, des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros.

1.2 Bénéficiaires

Bénéficiaire du régime de prévoyance national, à compter de sa date d'effet, sous réserve des dispositions de l'article 1.4.2, tous les salariés non cadres.

Est considérée comme salarié, toute personne titulaire d'un contrat de travail conclu au sein de l'entreprise, quelle qu'en soit la nature.

Quels que soient leur âge ou leur date d'embauche, les salariés en arrêt de travail pour maladie, accident ou maternité, sont bénéficiaires des garanties dans les conditions prévues à l'article 1.4.

1.3 Contrat de garanties collectives obligatoires

Cet accord rend obligatoire pour les entreprises entrant dans son champ d'application, la souscription d'un contrat de garanties collectives de prévoyance auprès d'un organisme habilité de leur choix.

Ce contrat doit couvrir, moyennant paiement de la cotisation patronale minimale de 0,234% mentionnée à l'article 1-7, sauf accord collectif, referendum et décision unilatérale de l'employeur en disposant autrement dans un sens plus favorable, les risques incapacité de travail, invalidité et décès, à un niveau au moins égal aux dispositions suivantes :

- Garantie décès : capital décès toute cause et invalidité absolue et définitive égal à 60% du salaire annuel brut de référence quelle que soit la situation de famille.
- Garantie incapacité de travail : 60% du salaire mensuel brut de référence déduction faite des prestations versées par la sécurité sociale. La garantie intervient en relais des obligations conventionnelles de maintien de salaire incombant à l'employeur. Toutefois, les salariés ne satisfaisant pas à la condition d'ancienneté minimale de douze mois pour bénéficier du maintien de salaire seront pris en charge au titre de la garantie incapacité de travail à compter du 61^e jour d'arrêt de travail continu.
- Garantie invalidité – incapacité permanente :

En cas d'invalidité ou d'incapacité permanente faisant suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle, il est prévu le versement d'une rente d'invalidité fonction du taux d'invalidité ou d'incapacité permanente reconnu par la sécurité sociale :

- Invalidité 1^{ère} catégorie : rente de 36% du salaire mensuel brut de référence déduction faite des prestations versées par la sécurité sociale
- En cas d'incapacité permanente d'un taux compris entre 33 et 66% : rente calculée en fonction du taux d'incapacité déterminé par la sécurité sociale
- Invalidité 2^{ème} catégorie ou incapacité permanente d'un taux déterminé par la sécurité sociale d'au moins 66% : rente de 60% du salaire mensuel brut de référence déduction faite des prestations versées par la sécurité sociale
- Invalidité 3^{ème} catégorie ou incapacité permanente d'au moins 66% avec allocation d'une majoration pour tierce personne : rente de 60% du salaire mensuel brut de référence déduction faite des prestations versées par la sécurité sociale, allocation supplémentaire pour tierce personne versée par la sécurité sociale non comprise.

En outre, les partenaires sociaux s'engagent à étudier à l'expiration d'un délai de 36 mois suivant la date

d'entrée en vigueur du présent accord, une garantie consistant dans le versement, en cas de décès d'un salarié, d'une rente éducation à ses enfants à charge.

Le salaire brut de référence à prendre en compte pour le calcul des prestations est constitué par la rémunération soumise à cotisations de sécurité sociale, conformément à l'article L.242-1 du code de la sécurité sociale, hors avantages en nature, au cours des douze derniers mois civils précédant celui au cours duquel est intervenu l'événement entraînant la mise en œuvre des garanties. En cas d'activité incomplète au cours de la période de référence (maladie, embauche en cours d'année, etc.) le salaire est reconstitué prorata temporis.

Les conditions et modalités de mise en œuvre des garanties, devront notamment prévoir :

- la reprise des sinistres en cours dans des conditions similaires ou équivalentes à celles prévues à l'article 1-5,
- se limiter aux mêmes exclusions de risques que le contrat national de référence,
- organiser la poursuite des revalorisations des prestations en cours de service et des bases de la garantie décès en cas de résiliation du contrat d'assurance ou de rupture du contrat de travail, selon des modalités au moins aussi favorables que celles prévues à l'article 1.6.
- Instituer un système de portabilité des droits au profit des anciens salariés, et un mode de financement au moins aussi favorable que celui institué par l'article 1.8.

1.4 Délais de mise en œuvre d'une couverture prévoyance

1.4.1. Cas général

Les entreprises disposeront d'un délai maximum de trois mois à compter de la date d'effet du présent accord, pour souscrire un contrat de prévoyance conforme à celui-ci.

Toutefois, celles qui auraient souscrit antérieurement un contrat de prévoyance collectif obligatoire couvrant au moins un des risques suivants :

- incapacité,
- invalidité / incapacité permanente,
- décès,

auront l'obligation, si nécessaire, de mettre leurs garanties à niveau, au sens de l'article 1.3, dans les trois mois suivant la date d'effet du présent accord.

Elles disposeront toutefois d'un délai supplémentaire, jusqu'à la plus prochaine échéance de ce contrat pour se mettre en conformité avec les autres dispositions du présent accord, notamment si elles souhaitent adhérer au « contrat national de référence », visé à l'article 2.

1.4.2. Entreprises entrant nouvellement dans le champ d'application de l'accord

Les entreprises entrant nouvellement dans le champ d'application défini à l'article 1.1 disposeront d'un délai maximum de trois mois, pour souscrire un contrat conforme au présent accord.

En tout état de cause, les entreprises auront l'obligation, si nécessaire, de mettre leurs garanties à niveau, au sens de l'article 1.3, dans les trois mois de la date d'effet du présent accord.

1.5. Reprise des sinistres en cours

L'organisme assureur sélectionné par l'employeur pour couvrir les garanties prévues par le présent accord, prendra en charge les sinistres en cours à la date de souscription du contrat de garanties collectives, sans cotisation salariale supplémentaire, si cette souscription est reçue dans le délai visé à l'article 1.4, selon les modalités suivantes :

1.5.1. Salariés en arrêt de travail non garantis par un contrat de prévoyance antérieur

Les salariés en arrêt de travail pour maladie, accident, ou en état d'invalidité, non couverts dans le cadre d'un contrat de garanties collectives, à la date de souscription du contrat de garanties collectives par leur employeur en application du présent accord, bénéficieront immédiatement des prestations prévues au contrat, si cette souscription intervient au plus tard dans le délai de trois mois visé aux articles 1.4.1 et 2.2.1, à compter de la date d'effet du présent accord ou de l'entrée de l'entreprise dans son champ d'application.

1.5.2. Salariés ou anciens salariés bénéficiaires de prestations périodiques dans le cadre d'un contrat collectif

Les salariés ou anciens salariés percevant des prestations incapacité de travail, d'invalidité ou d'incapacité permanente professionnelle au titre d'un contrat précédent, souscrit par leur entreprise, bénéficient au titre du régime institué par le présent accord, du maintien de la revalorisation de leurs prestations et de la base de

calcul de leurs garanties décès, sous déduction des prestations principales et des revalorisations garanties par les organismes assureurs antérieurs.

1.5.3. Maintien de la garantie décès

Les salariés malades ou invalides à la date d'effet du contrat de garanties collectives, souscrit en application du présent accord, bénéficient de la garantie décès prévue à l'article 1.3, sous déduction des prestations de même nature dues éventuellement au titre du précédent contrat souscrit par leur entreprise (application de l'article 7-1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989). Si le maintien des garanties décès au titre de ce contrat antérieur, n'est pas couvert intégralement par des provisions techniques, l'entreprise peut demander à l'organisme assureur auprès duquel elle aura adhéré, le maintien intégral des garanties décès, sous réserve du transfert du montant des provisions partiellement constituées par le précédent organisme assureur (article 30 III de la même loi).

1.6. Résiliation du contrat de garanties collectives

En application de l'article L.912-3 du code de la sécurité sociale, le contrat de prévoyance souscrit en application du présent accord, devra prévoir le maintien en cas de résiliation, de la revalorisation des prestations en cours de service et de la base de calcul des garanties décès, au moins aussi favorable que celle qui aurait résulté du contrat résilié.

1.7. Cotisations

Le taux global minimal de cotisation obligatoire est fixé à : 0,39 % du salaire brut au sens de l'article L.242-1 du Code de la sécurité sociale. La Cotisation est répartie de la façon suivante :

- 0,234% à la charge de l'employeur,
- 0,156 % à la charge du salarié.

Si l'entreprise souhaite adhérer à un autre contrat que le « *contrat national de référence* », présenté en 2^{nde} partie du présent accord, l'augmentation éventuelle de la part de cotisation à la charge des salariés par rapport au montant fixé ci-dessus devra se faire selon l'une des formes prévues à l'article L.911-1 du Code de la sécurité sociale.

Dans le cadre du « contrat national de référence », s'ajoutera à cette cotisation, le coût de la reprise des sinistres en cours visée à l'article 2.3.

1.8. Portabilité des droits des chômeurs (modifié par avenant n°2 du 2 juillet 2015)

Maintien des garanties au titre de l'article L911-8 du code de la Sécurité sociale :

Les dispositions qui suivent prennent effet pour les cessations de contrat de travail intervenant à compter du 1er juin 2015.

a) Bénéficiaires

Conformément à l'article L911-8 du code de la Sécurité sociale, les salariés bénéficient, du maintien à titre gratuit des garanties du régime en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions suivantes :

1° Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au mois supérieur, sans pouvoir excéder douze mois ;

2° Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;

3° Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ; 4° Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ; 5° L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après ;

6° L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

b) Mise en œuvre de la portabilité

Pour la mise en œuvre du dispositif auprès de l'organisme assureur, l'entreprise doit adresser à ce dernier une demande nominative de maintien de garantie pour chaque ancien salarié.

Pour bénéficier du maintien, le salarié doit fournir l'ensemble des justificatifs qui lui sont demandés par l'organisme gestionnaire, et notamment le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lesquelles les prestations sont dues.

En outre, l'ancien salarié doit l'informer de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de portabilité des droits.

L'ancien salarié bénéficie des garanties au titre desquelles il était affilié lors de la cessation de son contrat de travail.

Les garanties Incapacité Temporaire de Travail prévues à l'article L. 1226-1 du Code de travail et celles prévues par la Convention collective dites « maintien de salaire », ne sont pas prises en charge au titre de la présente portabilité.

Les évolutions des garanties du régime sont opposables aux anciens salariés.

c) Durée de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de cessation du contrat de travail de l'ancien salarié.

L'ancien salarié bénéficie de ce maintien des garanties pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder douze mois de couverture.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- à la reprise d'une nouvelle activité rémunérée de l'ancien salarié, que celle-ci donne droit ou non à des garanties de prévoyance complémentaire, dès lors qu'elle met fin au droit à indemnisation du régime d'assurance chômage,
- en cas de cessation de paiement des allocations du régime d'assurance chômage pour tout autre motif (notamment en cas de retraite, de radiation des listes du Pôle Emploi, de décès), en cas de manquement par l'ancien salarié à son obligation de fourniture des justificatifs de prise en charge par le régime d'assurance chômage auprès de l'Organisme assureur,
- à la date d'effet de la résiliation de l'adhésion de l'entreprise.

La suspension des allocations du régime d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties qui ne sera pas prolongée d'autant.

d) Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations reste constitué par le salaire défini pour chaque garantie, précédant la date de cessation du contrat de travail, à l'exclusion des sommes devenues exigibles du fait de la cessation du contrat de travail.

S'agissant des indemnités journalières versées en cas d'incapacité temporaire, elles seront limitées au montant des allocations nettes du régime d'assurance chômage que l'ancien salarié aurait perçues au titre de la même période.

e) Financement

Ce dispositif de maintien de couverture est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations des salariés actifs (part patronale et part salariale).

2. Contrat national de référence

Afin de permettre aux entreprises de la branche qui le souhaitent, d'avoir accès à la couverture des risques dans de bonnes conditions tarifaires, quels que soient les profils démographiques des bénéficiaires, la commission paritaire nationale a procédé à un appel d'offre.

Trois organismes assureurs ont été sélectionnés pour assurer et gérer les prestations incapacité – invalidité/incapacité permanente – décès, sur la base d'un contrat unique co-assuré, dénommé ci-après, « *contrat national de référence* ».

Ce contrat collectif groupe ouvert permettra aux entreprises qui y adhéreront de mutualiser leurs risques et d'obtenir la couverture des sinistres en cours à la date d'effet du présent accord, dans les conditions prévues à l'article 1.5.

Les organismes, visés ci-dessus, ont accepté, dans les conditions prévues au contrat et précisées ci-après, l'adhésion de toute entreprise entrant dans le champ d'application du présent accord étant notamment précisées les modalités de traitement des situations suivantes :

2.1. Conclusion du contrat national de référence

Chaque organisation signataire signera le « contrat national de référence ». Toute modification ou dénonciation de celui-ci devra faire l'objet d'une délibération matérialisée par un avenant à l'accord. En tout état de cause, la dénonciation du présent accord national de prévoyance emportera résiliation du « contrat national de référence » dans les conditions de préavis et d'échéance prévues audit contrat.

2.2. Délais d'adhésion au contrat national de référence

2.2.1. Cas général

Les entreprises, qui le souhaitent, disposeront d'un délai maximum de trois mois à compter de la date d'effet du présent accord ou de leur entrée dans son champ d'application, pour adhérer au « *contrat national de référence* ». Sous cette condition, les garanties prendront effet dès l'entrée de l'entreprise dans le champ d'application du régime.

Toutefois, celles qui auraient souscrit antérieurement un contrat collectif et obligatoire de prévoyance couvrant au moins un des risques suivants :

- incapacité,
- invalidité/incapacité permanente,
- décès,

disposeront d'un délai supplémentaire, jusqu'à la plus prochaine échéance de ce contrat pour adhérer au « *contrat national de référence* ».

En tout état de cause, les entreprises auront l'obligation, si nécessaire, de mettre leurs garanties à niveau, au sens de l'article 1.3, dans les trois mois de la date d'effet du présent accord.

2.2.2. Adhésions tardives au « *contrat national de référence* »

A défaut de respecter les délais prévus à l'article 2.2.1 ci-dessus, les garanties du « *contrat national de référence* » entreront en vigueur à la date d'effet de l'adhésion, telle que mentionnée dans les conditions particulières.

Dans ce cas, les organismes assureurs garantissant le « *contrat national de référence* », procéderont à l'analyse du risque propre à l'entreprise concernée et majoreront, si nécessaire, le montant des cotisations dues par l'entreprise, afin d'éviter que cette adhésion tardive cause un préjudice aux adhérents et participants du régime. Cette disposition n'est pas applicable aux entreprises entrant dans un groupe au sein duquel les employeurs sont adhérents au « *contrat national de référence* ».

2.3. Reprise des sinistres en cours (modifié par avenant du 21 octobre 2021)

Afin de couvrir la reprise des sinistres en cours selon les modalités prévues à l'article 1.5 par les organismes assureurs auprès desquels le « contrat national de référence » a été souscrit, une cotisation supplémentaire de 0,04 % sera due par les entreprises adhérentes au « contrat national de référence » jusqu'au 31 décembre 2022.

2.4. Résiliation du contrat national de référence

2.4.1. Résiliation par l'entreprise de son adhésion au « contrat national de référence »

En cas de résiliation de son adhésion, dans les trois ans de celle-ci, les organismes assureurs garantissant « *le contrat national de référence* » pourront demander à l'employeur le paiement des provisions techniques constituées pour la couverture des sinistres en cours à la date de son adhésion.

Cette disposition n'est pas applicable :

- en cas de résiliation liée à la cessation d'activité de l'entreprise ou de sortie du champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros ;
- en cas de résiliation, en vue d'une harmonisation des garanties de prévoyance au sein d'un groupe, suite à un rachat ou une réorganisation juridique de l'employeur.

En application de l'article L.912-3 du Code de la Sécurité Sociale, les salariés malades ou invalides à la date de la résiliation bénéficieront d'une revalorisation de leurs prestations et de la base de calcul de leur garantie décès au moins aussi favorable que celles qui auraient résulté du contrat résilié. Cette obligation sera prise en charge par les organismes assureurs.

2.4.2. Résiliation du « contrat national de référence »

En application de l'article L.912-3 du Code de la Sécurité Sociale, en cas de résiliation du « contrat national de référence », les salariés malades ou invalides à la date de la résiliation et couverts au titre du « *contrat national de référence* » bénéficieront d'une revalorisation de leurs prestations et de la base de calcul de leur garantie décès au moins aussi favorable que celles qui auraient résulté du contrat résilié. Cette obligation sera prise en charge par les organismes assureurs auprès desquels le « *contrat national de référence* » a été souscrit.

2.5. Organismes assureurs du « contrat national de référence »

Les parties ont souscrit le « *contrat national de référence* » auprès des organismes assureurs suivants :

- AG2R Prévoyance, 35/37 Boulevard Brune – 75014 PARIS
- IONIS Prévoyance (Groupe APRIONIS), 139/147 rue Paul-Vaillant Couturier – 92240 MALAKOFF Cedex
- URRPIMMEC (Groupe MALAKOFF MEDERIC), 15 Avenue du Centre, GUYANCOURT – 78281 SAINT-QUENTIN EN YVELINES

Conformément à l'article L.912-1 du code de la sécurité sociale, le choix de ces organismes assureurs fera l'objet, au moins une fois tous les cinq ans, d'un réexamen par les parties. Le « *contrat national de référence* » est annexé au présent accord.

2.6. Garanties optionnelles

Les partenaires sociaux ont décidé d'offrir aux employeurs qui le souhaitent, la possibilité d'améliorer la couverture conventionnelle de leurs salariés en souscrivant des garanties optionnelles, dans le cadre d'un acte juridique prévu à l'article L.911-1 du code de la sécurité sociale.

2.6.1. Rente éducation

Les partenaires sociaux ont négocié au plan national, auprès de l'OCIRP, un contrat optionnel de rente éducation, offrant le versement d'une rente éducation, aux enfants des salariés décédés répondant aux conditions définies au contrat.

Les résultats de ce contrat seront mutualisés au sein de l'OCIRP.

L'OCIRP (Organisme Commun des Institutions de Rente et de Prévoyance), est une union d'institutions de prévoyance, régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale, sise 10 Rue Cambacérès – 75008 PARIS.

Les organismes assureurs auprès desquels le « *contrat national de référence* » a été souscrit recevront délégation de la part de cette dernière pour appeler les cotisations et régler les prestations.

Ce contrat est annexé au présent accord.

2.6.2. Garanties prévoyance supplémentaires

Les organismes assureurs auprès desquels a été souscrit le « contrat national de référence » ont été sollicités par les partenaires sociaux, pour présenter une couverture de prévoyance plus étendue, que les employeurs

pourront souscrire librement au profit de leurs salariés. Cette couverture fera l'objet de l'établissement de comptes techniques et financiers distincts de ceux qui seront élaborés au titre de la présente convention.

Un descriptif des garanties et des cotisations applicables au 1^{er} janvier 2010 est joint, à titre informatif, en annexe 2 au présent accord.

3. Information des assurés

Une notice d'information établie par les organismes assureurs sera remise par l'entreprise souscriptrice à chaque salarié, afin de lui faire connaître les caractéristiques du régime (détail des garanties, formalités de prise en charge, exclusions, déchéances, prescription,...) et ses droits dans le cadre de l'application de l'article 14 de l'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2008.

Il en sera de même en cas de modification ou de dénonciation du contrat de prévoyance.

Au sein de chaque entreprise, l'employeur informera les institutions représentatives du personnel, des modalités de mise en œuvre des obligations nées du présent accord.

4. Commission paritaire nationale de suivi de la prévoyance

Une commission paritaire nationale de prévoyance, composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales signataires du présent accord et d'un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs, est chargée d'étudier l'ensemble des questions posées par l'application de cet accord et de veiller à son bon fonctionnement.

Cette commission se réunira au moins une fois par an.

Une réunion spécifique de remise des comptes du « *contrat national de référence* » sera organisée une fois par an. A cette fin, chaque année, les organismes assureurs auprès desquels le « *contrat national de référence* » a été souscrit établiront un rapport à son intention. Ce rapport annuel porte sur tous les éléments d'ordre économique, financier et social nécessaires à l'appréciation de l'application du présent accord. Il prend en compte :

- les conséquences du dispositif de portabilité sur les résultats du régime dans son ensemble. Il présente également de manière isolée les résultats de ce dispositif,
- il propose, le cas échéant les corrections possibles des dispositions prises dans le présent accord, de nature à permettre de renforcer, ou rétablir l'équilibre du régime de prévoyance conventionnel. La Commission peut demander aux organismes assureurs recommandés de lui fournir toutes les informations et données chiffrées nécessaires à l'appréciation de l'équilibre du régime.

Un actuaire indépendant pourra être désigné par la Commission pour effectuer un suivi et un contrôle du régime, dans le cadre des missions qui lui auront été précisément attribuées par celle-ci, qui feront l'objet d'une prise en charge par les organismes assureurs du contrat national de référence.

5. Durée et modalités de révision et de dénonciation de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra faire l'objet d'une révision à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires, sous réserve qu'une demande motivée soit transmise à chacune d'elles.

La révision pourra prendre effet dans les conditions visées aux articles L.2261-7 et suivants du Code du Travail.

L'accord pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires, moyennant le respect d'un préavis de six mois. Les modalités de dénonciation sont fixées aux articles L.2261-9 et suivants du Code du travail. Toutefois, les nouvelles négociations devront être engagées dans le mois de la signification de la dénonciation.

6. Date d'effet

Cet accord entrera en vigueur le 1er jour du trimestre civil suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension et de ce fait, deviendra obligatoire pour l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application défini à l'article 1-1.

7. Formalités de dépôt

Le présent accord sera déposé par les soins de la partie la plus diligente à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Paris ainsi qu'au greffe du Conseil de Prud'hommes.

8. Extension

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord.

Si l'équilibre général de l'accord est remis en cause par des exclusions de l'extension ou par des textes législatifs ou réglementaires ultérieurs, les parties conviennent de réexaminer le présent accord dans un délai de 3 mois à compter de la publication de l'arrêté d'extension ou du changement législatif ou réglementaire au regard de l'impossibilité d'assurer la continuité de l'accord ainsi altéré. La partie la plus diligente saisira alors les autres signataires dans le cadre ainsi défini.

FORMATION PROFESSIONNELLE

ACCORD DE BRANCHE DU 24 JANVIER 2023 RELATIF A LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE DANS LA CCN DES COMMERCES DE GROS N°3044

Préambule

Le présent accord révisé et complète les dispositions de l'accord du 11 mai 2016 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Les partenaires sociaux de la branche estiment nécessaire de mettre le texte conventionnel en conformité avec les dernières évolutions légales et réglementaires notamment issues :

- de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels ;
- de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. La formation professionnelle vise à permettre à chaque salarié d'actualiser ses connaissances et ses compétences favorisant son évolution professionnelle, ainsi que de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

Elle est un facteur de sécurisation des parcours professionnels et de promotion sociale des salariés et de développement professionnel mais également un facteur d'adaptation des entreprises aux mutations économiques et de renforcement de leur croissance.

En effet, dans des secteurs en forte évolution, les entreprises de la branche des commerces de gros doivent perpétuellement s'adapter afin de maintenir leur compétitivité et innover. Elles doivent favoriser l'adaptation des salariés à leur poste de travail et au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Cette adaptation de leurs salariés permet de répondre aux enjeux législatifs, réglementaires, environnementaux, économiques, numériques, technologiques, organisationnels dont ils font l'objet

Les partenaires sociaux entendent, par la conclusion de cet accord, poursuivre les différentes actions engagées dans la branche en faveur du développement de la formation professionnelle et réaffirment au regard des besoins des salariés et des entreprises de la branche les objectifs suivants :

- permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle. Chaque salarié doit être en mesure d'élaborer et de mettre en œuvre un projet professionnel qui tienne compte non seulement des besoins en qualification de son entreprise, mais aussi de sa propre ambition de développer ses connaissances, ses compétences et l'exercice de ses aptitudes professionnelles. Il doit pour cela avoir accès aux outils le permettant ;
- favoriser l'acquisition d'une qualification tout au long de leur vie professionnelle et de progresser d'un niveau de qualification, aux jeunes et à certains salariés en leur permettant de suivre des actions de formation dispensées, notamment dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, du contrat d'apprentissage, de la Pro A et/ ou de la mise en œuvre du compte personnel de formation ;
- Poursuivre la politique de certification et de professionnalisation mise en place dans la branche tant en faveur des jeunes entrant dans la vie professionnelle que des salariés en poste
- favoriser le recrutement des demandeurs d'emploi ;
- Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation professionnelle.

Les parties signataires du présent accord conviennent des dispositions suivantes :

Article 1 : Champ d'application

Le présent accord vise toutes les entreprises (identifiées par leur numéro SIREN) entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros n°3044 (IDCC 0573) intégrant la convention collective du négoce de tissus (IDCC 1761), la convention collective du négoce de confiserie (IDCC 1624) et la convention collective du négoce de fournitures dentaires (IDCC 0635), conformément au nouveau périmètre de mesure de l'audience syndicale défini par le courrier de la direction générale du Travail du 12 novembre 2019.

Article 2 : Opérateur de compétences

Les parties signataires rappellent que l'OPCO AKTO (ci-après OPCO) est devenu par arrêté du 29 mars 2019 l'opérateur de compétences des entreprises de la branche des commerces de gros n° 3044 (IDCC 573).

Ses missions sont notamment :

- d'apporter un appui technique à la branche afin de construire et déployer sa politique de formation à travers :
 - l'établissement d'une GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) de branche ainsi que d'une GPEC territoriale ;
 - la détermination des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage ;
 - la détermination des critères de financement des dispositifs d'alternance ;
 - l'élaboration de certifications professionnelles de branche.
- de financer les contrats d'apprentissage, de professionnalisation et le dispositif de reconversion ou promotion par l'alternance (Pro A), conformément aux niveaux de prise en charge définis par la branche ;
- de financer les dossiers de formation professionnelle notamment concernant les entreprises de moins de 50 salariés
- d'assurer un service de proximité au bénéfice des TPE/PME, afin de les accompagner dans l'analyse et la définition de leurs besoins de développement de compétences et de qualification, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité.
- de promouvoir les modalités de formation à distance et en situation de travail notamment concevoir et déployer toute solution d'innovation pédagogique auprès des entreprises, en favorisant l'appropriation de ces nouveaux outils par les salariés. Recourir aux nouvelles approches pédagogiques pour lever les freins à l'emploi et à la formation professionnelle en particulier vis-à-vis des salariés les moins qualifiés ou touchés par un handicap ;
- d'informer les entreprises sur les enjeux liés au développement durable et les accompagner dans leurs projets d'adaptation à la transition écologique, notamment par l'analyse et la définition de leurs besoins en compétences, des certifications et formations associées

Article 3 : Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP)

Les parties signataires rappellent les dispositions issues de l'accord du 10 juillet 1997 relatif à la création d'une CPNEFP et les révisent comme suit :

3.1. Composition

Cette commission est composée de la façon suivante :

- un collège salariés comprenant quatre représentants (2 titulaires et 2 suppléants) de chacune des organisations syndicales représentatives au plan national.
- un collège employeurs comprenant un nombre de représentants (titulaire et suppléant) égal au nombre de représentants désignés par les organisations de salariés.

3.2. Missions

La commission nationale paritaire de l'emploi et la formation professionnelle a pour rôle :

- de permettre l'information réciproque des organisations sur la situation de l'emploi et son évolution - notamment au regard des évolutions technologiques - et d'en débattre ; dans ce cadre, la CPNEFP doit être informée des projets de licenciement collectif de plus de 10 personnes dans une entreprise ;
- Mettre en œuvre une politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au niveau de la branche sur laquelle les entreprises et les partenaires sociaux pourront s'appuyer ;
- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptations professionnels, existants pour les différents niveaux de qualification ;
- de rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens et de formuler à cet effet toutes

- observations et propositions utiles ;
- de définir les priorités en matière de formation professionnelle, de valider et délivrer les certificats de qualification professionnelle ;
- de procéder, éventuellement, aux études nécessaires à une bonne connaissance économique et sociale de la branche, de son évolution prévisible et de ses besoins en ce qui concerne notamment la formation professionnelle.
- La commission est consultée préalablement à la conclusion d'un contrat d'études prospectives sur l'emploi et la formation professionnelle. Dans ce cas, elle désigne des représentants au comité de pilotage, et est informée des conclusions de cette étude et décide des actions à mener ;
- d'être consultée préalablement à la conclusion d'engagements ou de conventions de développement de la formation entre l'Etat, les régions et les professions concernées. Elle est en outre informée de l'exécution de cet engagement.

Dans le cadre de ses différentes missions, la CPNEFP peut s'appuyer sur les travaux de l'Observatoire des métiers, intégré au département Etudes et prospective de l'OPCO.

3.3. Réunions

La commission devra se réunir au moins trois fois par an. Elle se réunira sur convocation de la présidence ou sur demande d'un tiers au moins des membres d'un collège dans un délai compris entre le 15e et le 30e jour avant la date de la réunion.

Le secrétariat de la commission est assuré par le secrétariat de la convention collective des commerces de gros (n° 3044).

Les titulaires et les suppléants peuvent participer aux réunions de la CPNEFP. Tout point à l'ordre du jour peut faire l'objet d'un vote.

Les suppléants n'ont pas de droit de vote sauf s'ils remplacent un membre titulaire. A cette occasion, les suppléants bénéficient des mêmes droits et pouvoirs que les membres titulaires.

Les suppléants reçoivent automatiquement et en même temps copies des convocations aux réunions et des documents qui sont envoyés aux titulaires.

En cas d'absence du titulaire et du suppléant, le membre de la CPNEFP peut donner pouvoir à un autre membre de son collège.

Le temps passé pour l'assistance à ces réunions et les frais de déplacement des représentants titulaires (ou à défaut de leurs suppléants) du collège salariés sont régis par l'article 8 de la convention collective des commerces de gros (n° 3044).

Les pouvoirs sont nominatifs. Le nombre de pouvoirs par personne est limité à un.

La présence des 3/5 des membres titulaires ou représentés de chaque collège est requise pour la validité des délibérations ou des votes sous réserve de la parité statutaire des collèges.

Il est tenu procès-verbal des séances.

Celui-ci est signé par le président et le vice-président, puis proposé pour approbation lors de la réunion suivante.

En cas de situation de blocage au sein de la CPNEFP, cette dernière pourra faire appel à l'arbitrage de la commission paritaire de conciliation et/ou d'interprétation prévu à l'article 7 de la convention collective nationale des commerces de gros (n° 3044).

3.4. Fonctionnement

Tous les deux ans, chaque collège choisit parmi ses membres un président titulaire et son suppléant ou un vice-président titulaire et son suppléant.

A chaque renouvellement, la répartition des postes se fait alternativement :

- un président titulaire et son suppléant appartenant à l'un des collèges ;
- un vice-président titulaire et son suppléant appartenant à l'autre collège.

Le président titulaire et son suppléant et le vice-président titulaire et son suppléant sont choisis parmi les

membres titulaires de la CPNEFP.

Lorsque, pour une réunion, le président titulaire est absent, il est remplacé par son suppléant. Lorsque, pour une réunion, le vice-président titulaire est absent, il est remplacé par son suppléant.

Lorsque le président titulaire et son suppléant et le vice-président titulaire et son suppléant sont absents lors d'une même réunion, il est procédé à la désignation d'un président et d'un vice-président de séance au début de la réunion.

Si le président titulaire ou le vice-président titulaire sont absents 3 séances d'affilée, ils seront remplacés par leurs suppléants pour la durée du mandat restant à courir. Il sera alors procédé à la désignation d'un nouveau suppléant.

Le président et le vice-président représentent la CPNEFP dans le cadre de ses activités.

Le président et le vice-président préparent de manière paritaire l'ordre du jour des séances et assurent le suivi de l'exécution des décisions de la CPNEFP.

Ils rendent compte annuellement à la CPPNI des activités de la CPNEFP.

Le secrétariat de la convention collective des commerces de gros (n° 3044) rédige les procès-verbaux et assure la correspondance de la commission.

Article 4 : Section paritaire professionnelle (SPP)

Les règles de fonctionnement et les missions de la SPP sont celles définies par l'OPCO.

Article 5 : Contrat de professionnalisation

5.1 Objet du contrat

Le contrat de professionnalisation a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes, des demandeurs d'emploi, des bénéficiaires de minima sociaux (revenu de solidarité active, allocation de solidarité spécifique et allocation aux adultes handicapés) ainsi que des personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Il permet à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle inscrit dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), un CQP délivré par la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) ou une qualification reconnue dans la classification de la convention collective.

Lorsque le contrat vise l'obtention d'une qualification, l'employeur détermine avec le titulaire du contrat de professionnalisation, au cours d'un entretien auquel participe le tuteur et en liaison avec l'organisme de formation, les objectifs, le programme ainsi que les conditions d'évaluation et de validation de la formation.

Les contrats de professionnalisation associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation structuré, par l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises de la branche à intégrer dans leurs effectifs, à l'issue de leur formation, les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation ayant acquis un diplôme, un titre, un CQP ou une qualification reconnue dans la classification de la convention collective.

L'information des instances représentatives du personnel s'effectue conformément aux dispositions légales.

Enfin, il est rappelé que l'employeur et le salarié peuvent, par le biais d'un contrat de professionnalisation expérimental temporaire prévu par loi, définir avec l'appui de l'OPCO un parcours de formation sur mesure.

Les compétences spécifiques à acquérir, définies dans ce cadre, peuvent correspondre à un ou plusieurs blocs de compétences des certifications professionnelles.

5.2. Publics

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- soit aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus à la date de signature du contrat sans qualification professionnelle et à celles qui veulent compléter leur formation initiale ;
- soit aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- soit aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation pour les adultes handicapés (AAH) ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).

5.3. . Nature et durée

Le contrat de professionnalisation conclu pour une durée minimale comprise entre 6 à 12 mois est établi par écrit. Il fait l'objet :

- soit d'un contrat à durée indéterminée. Dans ce cas, l'action de professionnalisation se situe au début du contrat ;
- soit d'un contrat à durée déterminée.

La durée du contrat (dans le cadre d'un CDD, renouvellement inclus) ou de l'action de professionnalisation (dans le cadre d'un CDI) peut être allongée jusqu'à :

- 24 mois lorsque la nature des qualifications visées l'exige pour obtenir un diplôme – classé dans les niveaux 3 à 7 de l'éducation nationale – un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle ;
- à 36 mois pour les jeunes de 16 à 25 ans complétant leur formation initiale inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi ou n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaire de diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, pour les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus, dès lors qu'ils sont inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi ainsi qu'aux bénéficiaires de minima sociaux et les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation, dont bénéficie le titulaire du contrat de professionnalisation, doivent être d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation. Elle ne peut être inférieure à cent cinquante heures.

Sous réserve des financements nécessaires au sein de l'OPCO, la durée de ces actions peut être portée au-delà de 25 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation, si les référentiels le nécessitent, pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige pour obtenir un diplôme – classé dans les niveaux 3 à 7 de l'éducation nationale – un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle.

Enfin, il est rappelé que pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, l'employeur doit désigner un tuteur chargé de l'accueillir et de le guider dans l'entreprise dans les conditions définies à l'article 17 du présent accord.

5.4 Rémunération

Les salariés âgés de moins de vingt-six ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée un salaire minimum calculé en fonction de leur âge et de leur niveau de formation.

Cette rémunération ne peut être inférieure à :

- 65 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de moins de vingt et un ans ;
- et à 80 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de vingt et un ans et plus.

Pour les titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel, ces rémunérations ne peuvent être inférieures :

- à 90 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de moins de vingt et un ans ;
- au Smic pour les bénéficiaires âgés de vingt et un ans et plus.

Les titulaires de contrats de professionnalisation âgés d'au moins vingt-six ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure ni au Smic, ni à la rémunération minimale prévue par la convention collective.

Article 6 : Contrat d'apprentissage

Les parties signataires déclarent que l'apprentissage doit continuer à être un facteur d'intégration et un moyen pour former aux métiers des Commerces de Gros. A cet effet, ils souhaitent par le présent accord promouvoir ce dispositif auprès de l'ensemble des entreprises de la branche.

6.1. Caractéristiques du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail écrit à durée déterminée ou à durée indéterminée entre un salarié et un employeur. Il permet à l'apprenti de suivre une formation en alternance en entreprise sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage et en centre de formation des apprentis (CFA) pendant 6 mois à 3 ans. Il est rappelé qu'un salarié déjà en contrat de travail à durée indéterminée peut conclure un contrat d'apprentissage avec son employeur. Dans ce cas, son contrat est suspendu pendant la durée du contrat d'apprentissage ; L'apprenti doit être âgé de 16 ans au moins jusqu'à vingt-neuf ans révolus au début de l'apprentissage. Il est à noter que des dérogations sont prévues à la limite d'âge de 29 ans en vertu des articles L.6222-2 et D.6222-1 du code du travail notamment s'agissant des apprentis en situation de handicap.

La qualification visée par la formation doit être sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Il peut s'agir :

- d'un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique du second degré ou du supérieur ;
- d'un ou plusieurs titres d'ingénieurs ;
- d'un ou plusieurs titres homologués.

L'employeur doit assurer dans l'entreprise la formation pratique de l'apprenti en relation avec le référentiel de certification.

6.2. Conditions d'emploi et de rémunération

L'apprenti est un salarié de l'entreprise. A ce titre, il est soumis à la même réglementation relative au droit du travail que les autres salariés et bénéficie de l'ensemble des dispositions qui leur sont applicables si elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de sa formation.

En revanche, s'il est âgé de moins de 18 ans, l'apprenti ne peut pas travailler, sauf dérogations prévues par la loi :

- plus de 8 heures par jour
- plus de 35 heures par semaine
- de nuit
- le dimanche
- les jours fériés

De plus, il est rappelé qu'il est interdit d'employer l'apprenti à des travaux dangereux pour sa santé ou sa sécurité.

Il est également rappelé que l'apprenti doit bénéficier d'une visite d'information et de prévention effectuée dans les deux mois suivant son embauche qui donne lieu à la délivrance d'une attestation. Si l'apprenti est âgé de moins de 18 ans, la visite d'information et de prévention doit obligatoirement avoir lieu avant son embauche.

Le temps de formation en CFA est compris dans le temps de travail effectif. Pour le temps restant, l'apprenti suit sa formation pratique en entreprise.

Le total du temps consacré d'une part, au travail au sein de l'entreprise et, d'autre part, à la formation, ne doit pas excéder l'horaire de travail applicable dans l'entreprise et doit respecter les durées de repos journaliers

et hebdomadaires.

La rémunération de l'apprenti dépend de son âge et de son ancienneté dans le contrat. Elle est fixée comme suit :

Age de l'apprenti	1 ^{ère} année	2 ^{ème} année	3 ^{ème} année
16 à 17 ans	28% du SMIC	40% du SMIC	56% du SMIC
18 à 20 ans	44% du SMIC	52% du SMIC	68% du SMIC
21 à 25 ans	54% du SMIC *	62% du SMIC *	79% du SMIC *
26 ans et plus	100% du SMIC *		

*ou du minimum conventionnel s'il est supérieur

6.3. Maître d'apprentissage

L'employeur a l'obligation de désigner un maître d'apprentissage. Celui-ci est directement responsable de la formation de l'apprenti et assume la fonction de tuteur.

Il a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparé, en liaison avec le centre de formation des apprentis (CFA). A cet effet, l'employeur doit permettre au maître d'apprentissage de dégager, sur son temps de travail, les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le CFA.

Le maître d'apprentissage doit être volontaire, majeur, offrir toutes garanties de moralité et présenter des compétences pédagogiques et professionnelles définies par la loi.

L'employeur veille à ce que le maître d'apprentissage bénéficie d'une formation, dans la mesure du possible certifiante ou qualifiante, lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident. Il est rappelé que les compétences nécessaires peuvent être suivies dans le cadre d'une certification spécifique.

A ce titre, il est rappelé que la branche peut définir annuellement dans le cadre de la SPP des critères de prise en charge spécifiques pour les formations des maîtres d'apprentissage.

Le nombre maximal d'apprentis pouvant être accueillis simultanément dans une entreprise ou un établissement est fixé à 2 par maître d'apprentissage. Chaque maître d'apprentissage peut en outre accueillir un apprenti dont la formation est prolongée en cas d'échec à l'examen (redoublement).

Les entreprises sont invitées à valoriser l'engagement des maîtres d'apprentissage selon des modalités librement fixées par celles-ci (à titre d'exemples, ces modalités pourraient prendre la forme d'une prise en compte de la fonction tutorale dans le cadre des entretiens d'évaluation, d'une valorisation financière du tutorat, d'un suivi renforcé de la charge de travail du tuteur de manière à lui dégager du temps pour ses missions de tutorat, d'une formation certifiante ou qualifiante des maîtres d'apprentissage ou de tuteurs, etc.)

6.4. Prise en charge des coûts de formation des contrats d'apprentissage et modalités de leur transmission à l'OPCO

La prise en charge des coûts de formation en apprentissage est assurée par l'OPCO selon un niveau annuel et forfaitaire défini par la CPNEFP de la branche et conforme aux exigences de France compétences.

Le contrat d'apprentissage, est transmis par l'employeur à l'OPCO dans les 5 jours ouvrables qui suivent le début de l'exécution du contrat d'apprentissage.

6.5. Suivi de l'apprentissage

Un bilan annuel est réalisé par l'OPCO auprès de la CPNEFP.

Article 7 : Pro-A

Les partenaires sociaux rappellent que suite, à la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, a été instauré le dispositif de reconversion ou promotion par alternance {dit« Pro-A»}, qui remplace la période de professionnalisation, et dont l'objectif est de faciliter un changement de métier ou de profession ou à favoriser la promotion sociale ou professionnelle, par l'acquisition d'une certification professionnelle.

Les certifications et les salariés éligibles à ce dispositif ont été définis par un accord étendu du 21 janvier 2020, puis par deux avenants en date du 22 septembre et du 4 novembre 2020.

A ce titre, il est rappelé que les partenaires sociaux ont voulu cibler les certifications de branche.

Les partenaires sociaux ont étendu le périmètre de financement de la Pro-A à la rémunération et aux charges sociales légales et conventionnelles des salariés, dans la limite du coût horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance par heure, et ce, au-delà des frais pédagogiques et des frais annexes.

Article 8 : Préparation opérationnelle à l'emploi (POE)

La préparation opérationnelle à l'emploi est un dispositif qui permet de former un demandeur d'emploi dans la perspective d'une embauche et ainsi à des personnes inscrites à Pôle emploi d'acquérir à travers une formation des compétences professionnelles nécessaires à la satisfaction d'un besoin de recrutement identifié. Durant la formation, le demandeur d'emploi acquiert le statut de stagiaire de la formation professionnelle et n'est pas considéré, sur cette période, comme salarié de la structure qui souhaite l'embaucher.

Selon les cas, ce besoin de recrutement peut être identifié au niveau d'une branche (POE Collective) ou exprimé par une entreprise (POE Individuelle)

S'agissant de la POEI, les partenaires sociaux rappellent que la branche s'est engagée depuis 2 ans dans l'expérimentation dite POEI « tiers de confiance ». Cette expérimentation lancée par la DGEFP, pôle emploi ainsi que les OPCO vise à déléguer aux OPCO et en l'occurrence à AKTO l'instruction et la validation de projets de POEI portés par les entreprises.

L'objectif de cette expérimentation est de :

- Améliorer la connaissance et la mobilisation de la Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI) par les entreprises
- Inciter à la mise en place de collaborations entre l'OPCO et les directions territoriales de Pôle emploi.

Dans le cadre d'une POEI, Pôle Emploi conclut avec l'entreprise une « convention POEI ».

Article 9 : Compte Personnel de Formation (CPF)

Depuis le 1er janvier 2015, toute personne bénéficie d'un compte personnel de formation (CPF), dès son entrée sur le marché du travail, jusqu'au moment où elle est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite. Le compte est intégré au compte personnel d'activité (CPA).

Le Compte Personnel de Formation (CPF) est comptabilisé en euros. Il est mobilisé à l'initiative de son titulaire afin de suivre une action de formation.

Les parties signataires soulignent l'intérêt qu'elles attachent à ce dispositif. Les entreprises incitent par tous moyens leurs salariés à procéder à l'ouverture de leur compte personnel de formation sur le site <https://www.moncompteformation.gouv.fr>. Ce service dématérialisé permet au salarié de connaître, en temps réel, le montant de ses droits acquis et l'identification des formations éligibles. Le salarié peut notamment y créer son dossier de demande de formation, s'inscrire, payer sa formation et avoir accès à des renseignements sur les actions de formations proposées.

L'accès des salariés relevant du présent accord au CPF est organisé dans les conditions suivantes:

9.1. . Acquisition des droits et gestion du compte CPF

Depuis le 1er janvier 2019, un salarié effectuant une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année, voit créditer son CPF de 500 € par année

de travail. Ce crédit s'opère dans la limite d'un plafond total de 5 000 €.

Pour les salariés à temps partiel travaillant moins qu'un mi-temps ou ceux travaillant sur l'année moins de la moitié de la durée à temps plein, les droits sont proratisés en fonction de la durée de travail effectuée. Lorsque le calcul de ses droits aboutit à un montant en euros comportant des décimales, ce montant est arrondi à la deuxième décimale, au centime d'euro supérieur.

Les salariés titulaires d'une convention de forfait annuel en jours, ont un nombre de jours de travail de référence pour le calcul de l'alimentation du CPF. Ce nombre est égal au nombre de jours de leur forfait fixé par l'accord collectif instaurant le forfait annuel, dans la limite de 218 jours.

Enfin, un crédit majoré est également prévu pour les travailleurs handicapés bénéficiaires de l'obligation d'emploi : une majoration de 300 € s'ajoute au montant annuel alimentant le CPF dans la limite d'un plafond de 8 000 €.

9.2. . Abondement du CPF

9.2.1 Abondements en droits complémentaires du CPF

Lorsque le coût de la formation est supérieur au montant des droits inscrits sur son compte ou aux plafonds respectivement mentionnés aux articles L. 6323-11, L. 6323-11-1, L. 6323-27 et L. 6323-34 du code du travail, le compte peut faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'abondements en droits complémentaires pour assurer le financement de cette formation. Ces abondements peuvent être financés notamment par :

- le titulaire lui-même ;
- l'employeur, lorsque le titulaire du compte est salarié ;
- le Pôle Emploi (s'il est demandeur d'emploi) ;
- un OPCO ;
- l'État ;
- les régions ;
- l'UNEDIC
- L'organisme mentionné à l'article L. 4163-14, chargé de la gestion du compte professionnel de prévention, à la demande de la personne, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat ;
- Les organismes chargés de la gestion de la branche accidents du travail et maladies professionnelles en application de l'article L. 221-1 du code de la sécurité sociale, à la demande de la personne, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat ;

Cet abondement complémentaire est réalisé, selon les conditions fixées par décret, en déduction de la participation du titulaire du CPF, lorsque cette dernière est exigée par la loi.

Les entreprises sont invitées à abonder le CPF des salariés dans le cadre de la certification CLÉA. Dans le cadre d'une concertation entre le salarié et l'entreprise ou entre l'entreprise et les représentants du personnel, un abondement supplémentaire spécifique peut intervenir lorsque l'utilisation du CPF répond à la fois aux besoins de compétences exprimés et aux besoins de l'entreprise.

9.3. . Actions de formation éligibles

Sont éligibles au CPF, directement et sans autre condition, les actions de formation permettant d'acquérir par :

- un diplôme ou un titre enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP)
- une certification ou une habilitation inscrite au répertoire spécifique comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles ;
- une attestation de validation de blocs de compétences ;
- les actions d'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- un bilan de compétences ;
- la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd ;
- les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser celle-ci ;

- les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions. Seuls les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions.

9.4. Mise en œuvre du CPF

La décision d'utiliser les droits acquis au titre du CPF relève de l'initiative du salarié. Il peut être mobilisé :

- en autonomie du salarié ;
- en co-construction avec l'employeur, avec l'accord du salarié,
- en vue d'une transition professionnelle.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux de la branche insistent en particulier sur :

- la nécessaire sensibilisation des salariés à l'utilité du CPF et ses usages possibles ;
- la mise en place d'une réflexion propre à l'entreprise quant à l'opportunité de dessiner une politique interne de co-mobilisation CPF/Plan, dans la mesure où l'un et l'autre de ces dispositifs sont susceptibles de faire levier et d'augmenter la capacité à financer les actions de formation. Dans cette optique, les entreprises sont encouragées à définir une politique permettant l'abondement du CPF en lien avec leurs enjeux en termes de compétences et de qualifications, à l'orientation du salarié vers les actions de formation les plus pertinentes ou encore à la mobilisation du CPF pour tout ou partie sur le temps de travail.

Les heures de formation peuvent être suivies pendant ou en dehors du temps de travail. Lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail, les formations financées dans le cadre du CPF ne sont pas soumises à l'accord préalable de l'employeur.

Lorsqu'elles sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et sur le calendrier de la formation.

Le salarié formule sa demande dans les délais fixés par le code du travail : au minimum 60 jours avant le début de la formation en cas de durée inférieure à 6 mois et au minimum 120 jours dans les autres cas.

L'employeur doit répondre dans un délai de 30 jours calendaires à compter de la réception de la demande, l'absence de réponse dans ce délai valant acceptation de la demande.

Lors de la formation, le salarié bénéficie du régime de sécurité sociale relatif à la protection en matière d'accidents de travail et de maladies professionnelles, qu'elle soit organisée pendant le temps de travail ou en dehors.

Article 10 : CPF de transition professionnelle

Le CPF de transition permet à tout salarié de mobiliser son CPF afin d'effectuer une formation certifiante destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle. Il se substitue au congé individuel de formation (CIF).

Le salarié doit bénéficier d'une action de positionnement préalable, réalisé à titre gratuit par l'organisme de formation susceptible de réaliser l'action de formation. Celle-ci vise à identifier les acquis professionnels pour adapter, le cas échéant, la durée du parcours de formation proposé.

Le projet de transition professionnelle du salarié peut faire l'objet d'un accompagnement par l'un des opérateurs du conseil en évolution professionnelle (cf. article 20). Cet opérateur informe, oriente et aide le salarié à formaliser son projet.

Le salarié bénéficie d'un congé spécifique lorsqu'il suit cette action de formation en tout ou partie durant son temps de travail.

Pour mobiliser son CPF en vue d'effectuer un projet de transition professionnelle, le salarié doit justifier d'une activité salariée d'au moins 24 mois consécutifs ou non dont 12 mois dans l'entreprise quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs.

La demande de congé doit être adressée à l'employeur, par écrit, 120 jours au moins avant le début de la formation lorsqu'elle comporte une interruption de travail d'au moins 6 mois et au moins 60 jours avant le début de la formation si elle est inférieure à 6 mois ou s'il s'agit d'une action de formation à temps partiel quelle que soit sa durée.

L'employeur informe le salarié, par écrit, de sa réponse dans un délai de 30 jours suivant la réception de la demande. Il peut refuser une demande de congé dans le cadre d'un projet de transition professionnelle si le salarié ne respecte pas les conditions d'ancienneté ou de demande d'absence.

Il peut demander un report du congé, dans la limite de 9 mois, après consultation du Comité Social et économique, soit lorsqu'il estime que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise soit en cas de dépassement du pourcentage réglementaire d'absences simultanées.

En l'absence de réponse de l'employeur dans le délai imparti, l'autorisation de congé est acquise de plein droit.

Pour mobiliser son compte, le salarié doit faire valider son projet de transition professionnelle par la commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR), baptisée association « Transition Pro » (ATpro).

L'association « Transition Pro » mobilise prioritairement les droits inscrits sur le CPF du salarié et prend en charge :

- les frais pédagogiques liés à la réalisation de l'action ;
- les frais annexes (transport, repas et hébergement) ;
- la rémunération du salarié, dans les conditions prévues par décret, et les cotisations sociales afférentes.

Le bénéficiaire du congé remet à l'employeur (ou à l'association « transition Pro » dans les entreprises de moins de 50 salariés) chaque fin mois les justificatifs de son assiduité.

Les règles relatives à la rémunération pendant le congé sont fixées par le code du travail.

Son absence est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination de ses droits à congé et ceux qui tiennent à son ancienneté dans l'entreprise.

Article 11 : Certificat de qualification professionnelle (CQP)

Depuis plus de 10 ans la branche des commerces de gros s'est fortement investie dans la création de CQP. Les partenaires sociaux des commerces de gros ont souhaité par ce biais apporter une réponse pratique aux problématiques d'emploi et de compétences dans la branche.

Les 8 CQP des commerces de gros attestent de la maîtrise par un salarié des compétences, aptitudes et connaissances nécessaires à l'exercice des métiers suivants :

- 3 CQP dans le domaine de la vente :
 - CQP « Vente sur site » ;
 - CQP « Relation commerciale à distance » ;
 - CQP « Vente itinérante ».
- 3 CQP dans le domaine du management commercial ;
 - CQP « Responsable d'unité commerciale » ;
 - CQP « Manager d'équipe sédentaire » ;
 - CQP « Manager d'équipe itinérante ».
- 2 CQP dans le domaine du management logistique :
 - CQP « Chef d'équipe logistique » ;
 - CQP « Manager logistique ».

Il est précisé que cette liste ne présente pas de caractère exhaustif et pourra être amenée à évoluer, en fonction des travaux menés dans la branche.

Les CQP sont ainsi un outil d'insertion, d'intégration, de progression et de reconnaissance que souhaitent continuer à développer les partenaires sociaux.

Il est rappelé que les entreprises peuvent mettre en œuvre les CQP dans le cadre du dispositif Pro A, dans les conditions fixées par l'accord du 21 janvier 2020 et ses avenants.

Ils constituent pour les partenaires sociaux des commerces de gros une priorité. À ce titre, les entreprises et les salariés de la branche sont incitées à y recourir.

Article 12 : Nouvelles Modalités de formation

12.1. AFEST (Actions de formation en situation de travail)

L'article L. 6313-2 du code du travail définit l'action de formation en situation de travail (AFEST) comme « un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel. Il peut être réalisé en tout ou partie à distance. Il peut également être réalisé en situation de travail. ».

L'AFEST est donc un parcours pédagogique qui permet d'acquérir de nouvelles compétences en situation concrète. Ce dispositif permet une alternative efficace dans le champ de la formation professionnelle aux modalités classiques. Elle permet notamment de développer des compétences adaptées à chaque entreprise pour lesquelles les formations externes n'existent pas ou peu. Elle répond également aux attentes de salariés qui privilégient l'acquisition de connaissance par l'action.

Une première partie de la formation s'effectue sur le terrain de manière active. Une deuxième partie, détachée de la mise en situation, s'oriente plutôt sur la réflexion. Le bénéficiaire peut, dans cette seconde phase, prendre du recul sur sa pratique.

La mise en œuvre d'une action de formation réalisée en situation de travail doit comprendre :

- L'analyse de l'activité de travail en amont par le formateur pour, le cas échéant, l'adapter à des fins pédagogiques ;
- La désignation préalable d'un formateur pouvant exercer une fonction tutorale ;
- La réalisation d'une phase de réflexives ;
- L'évaluation des acquis du bénéficiaire.

Les phases réflexives sont distinctes des mises en situation de travail et sont destinées à utiliser à des fins pédagogiques les enseignements tirés de la situation de travail, qui permettent d'observer et d'analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis de chaque mise en situation afin de consolider et d'explicitier les apprentissages.

Il est rappelé que l'OPCO développe un outillage pour accompagner les entreprises vers cette nouvelle modalité de formation.

La branche a défini dans le cadre du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés des critères de financement spécifiques s'agissant des actions de formation en situation de travail.

12.2. Formations ouvertes à distance (FOAD)

Une action de formation continue peut se réaliser en tout ou partie à distance, voire en dehors de la présence des personnes chargées de l'encadrement pédagogique. Cette possibilité est soumise à des exigences particulières concernant le programme de formation, les modalités de mise en œuvre de la formation et les justificatifs permettant d'établir l'assiduité du stagiaire.

Toutes les actions de formation professionnelle sont réalisées conformément à un programme préétabli qui, en fonction d'objectifs déterminés, précise le niveau de connaissances préalables requis pour suivre la formation, les moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement mis en œuvre ainsi que les moyens permettant de suivre son exécution et d'en apprécier les résultats.

Dans le cas où la formation se déroule en tout ou partie à distance, le programme de formation doit préciser les éléments suivants :

- la nature des travaux demandés au stagiaire et le temps estimé pour les réaliser ;
- les modalités de suivi et d'évaluation spécifiques aux séquences de formation ouverte ou à distance ;
- les moyens d'organisation, d'accompagnement ou d'assistance, pédagogique et technique, mis à disposition du stagiaire.

Les moyens d'organisation, d'accompagnement ou d'assistance, pédagogique et technique mis à disposition du

stagiaire sont précisés au sein du programme de formation.

Ils doivent comprendre, notamment :

- les compétences et qualifications des personnes chargées d'assister le bénéficiaire de la formation ;
- les modalités techniques selon lesquelles le stagiaire est accompagné ou assisté, les périodes et les lieux mis à sa disposition pour s'entretenir avec les personnes chargées de l'assister ou les moyens dont il dispose pour contacter ces personnes ;
- les délais dans lesquels les personnes en charge de son suivi sont tenues de l'assister en vue du bon déroulement de l'action, lorsque cette aide n'est pas apportée de manière immédiate.

12.3. Formations Internes

La formation est dite « interne » lorsque l'entreprise en assure elle-même la conception et la réalisation.

A ce titre, les entreprises peuvent créer leur propre organisme de formation d'entreprise, ou encore effectuer de la formation interne dès lors qu'elles disposent d'une personne, en tout ou partie en charge de la formation.

Les organismes de formation doivent être déclarés et certifiés selon la réglementation en vigueur.

Article 13 : Validation des acquis de l'expérience

La validation des acquis de l'expérience (VAE) doit permettre aux salariés de faire valider les acquis de leur expérience en vue de l'acquisition de tout ou partie d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle (CQP), enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). La VAE pourra également permettre d'acquérir un bloc de compétences d'une certification.

L'accompagnement à la VAE peut être mobilisé à l'initiative du salarié dans le cadre d'un congé pour validation des acquis de l'expérience d'une durée de maximum 48 heures par session de validation ou du compte personnel de formation (CPF) et peut également être mis en œuvre dans le cadre du plan de développement des compétences ou de la Pro A dans les conditions définies par la SPP.

Article 14 : Stages en entreprises

Le stage doit faciliter le passage du monde éducatif à celui de l'entreprise et permettre de compléter une formation théorique par une expérience pratique en entreprise.

Les stages en entreprise sont strictement encadrés par le code de l'éducation nationale et doivent avoir une finalité pédagogique déterminée dans le cadre d'une convention conclue entre une entreprise, un jeune et l'établissement d'enseignement dans lequel il poursuit ses études. Ils ne peuvent en effet avoir pour objet d'exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent dans l'entreprise.

En application du présent accord, l'entreprise :

- remettra le guide d'accueil réalisé par la branche ;
- veillera au bon accueil du stagiaire notamment par le biais d'une prise de contact avec les équipes et services avec lesquels il sera amené à travailler ;

A ce titre, l'entreprise doit nommer un tuteur chargé de l'accueil et de l'accompagnement du stagiaire. Il est garant du respect des stipulations pédagogiques de la convention de stage.

– veillera à la cohérence du parcours d'accueil avec les objectifs du stage. A cet effet, un échange préalable avec le(s) responsable(s) éducatif(s) devra permettre de préparer l'arrivée et l'accueil des stagiaires.

Pour tout stage d'une durée supérieure à 2 mois, consécutifs ou non, au cours de la même année scolaire ou universitaire, le stagiaire perçoit une gratification dont le montant est fixé par la loi.

En deçà de cette durée de 2 mois, l'employeur a la possibilité de verser une gratification.

Les entreprises dotées d'un CSE doivent le consulter au moins une fois par an ou plus régulièrement si nécessaire sur les conditions d'accueil en stage dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi. En vue de cette consultation, l'employeur doit mettre à la

disposition du CSE à travers la base de données économiques et sociales, les informations sur le nombre et les conditions d'accueil des stagiaires.

Article 15 : Plan de développement des compétences

Depuis le 1er janvier 2019, le plan de formation est devenu le « plan de développement des compétences ».

L'employeur a deux obligations en matière de formation professionnelle :

- L'adaptation au poste de travail et le maintien dans l'emploi des salariés ;
- L'obligation de formation générale à la sécurité.

Le plan de développement des compétences lui permet de recenser l'ensemble des actions de formation continue qu'il met en place pour ses salariés. Il est assuré sous la responsabilité pleine et entière de l'employeur après consultation des représentants du personnel, s'ils existent.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le comité social et économique (CSE) est consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise, notamment en matière de formation professionnelle et de plan de développement des compétences (notamment s'agissant des catégories de salariés et d'emplois auxquels le plan est consacré en priorité) (article L 2312-24 du code du travail).

Selon l'article L6313-2 du code du travail, l'action de formation se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel. Elle peut être réalisée en tout ou partie à distance. Elle peut également être réalisée en situation de travail.

Le plan de développement des compétences est établi par l'employeur. Il tient compte des besoins en formation (connaissances et compétences) et en qualifications identifiées par exemple lors des entretiens professionnels.

2 types d'actions de formation existent :

- Actions de formation obligatoires : il s'agit d'actions qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires. Ces actions de formation consistent à acquérir des compétences pouvant directement être utilisées dans le cadre des fonctions du salarié. Ces actions de formation constituent un temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération ;
- Actions de formation, dites non obligatoires : ces actions consistent à acquérir des compétences que le salarié n'a pas à utiliser s'il reste à son poste, mais qui lui permettront d'obtenir une évolution professionnelle au sein ou en dehors de l'entreprise. Sous réserve des dispositions de l'article 7 de l'accord du 21 janvier 2020 relatif à la mise en œuvre du dispositif Pro-A, les actions de formation non obligatoires peuvent se dérouler, en tout ou partie, hors du temps de travail dans la limite de 30 heures par an ou, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, dans la limite de 2% du forfait. Les partenaires sociaux décident que les actions de formation non obligatoires effectuées hors du temps de travail avec l'accord écrit du salarié et à la demande de l'employeur dans le cadre du plan sont considérées comme du temps de travail effectif et donc rémunérées comme tel.

Article 16 : Entretien Professionnel

Introduit en 2014, l'entretien professionnel a pour objet de favoriser l'évolution professionnelle des salariés ainsi que leur employabilité tout au long de leur carrière. Cet entretien est donc l'occasion de faire un point sur le parcours professionnel du salarié, d'identifier ses besoins en formation sur son poste actuel et envisager les évolutions possibles en termes de qualifications et d'emploi et les moyens de formation associés.

Cet entretien comporte également des informations relatives :

- A la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- A l'activation par le salarié de son compte personnel de formation (CPF), aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer ;

- Et au conseil en évolution professionnelle (CEP).

Le salarié est informé de la date de l'entretien dans un délai suffisant afin de lui permettre de le préparer au mieux.

Le salarié est informé, à l'occasion de son embauche, qu'il bénéficie en application des dispositions de l'article L 6315-1 du code du travail et du présent accord de trois entretiens professionnels avec son employeur dont un portant sur « l'état des lieux » à réaliser à l'issue de la période légale (actuellement de 6 ans).

Cet entretien professionnel est donc distinct de l'entretien annuel d'évaluation.

L'employeur doit :

- pour les salariés en situation de handicap ;
- pour les salariés menacés par les évolutions économiques et technologiques

organiser selon les modalités fixées par l'entreprise un entretien professionnel tous les ans s'ils en font la demande écrite

Cet entretien professionnel, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un «congé de proche aidant», d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du présent code, d'un arrêt longue maladie ou à l'issue d'un mandat syndical. Cet entretien peut avoir lieu, à l'initiative du salarié, à une date antérieure à la reprise de poste.

A l'issue d'un mandat syndical, il est rappelé que l'entretien professionnel est proposé par l'employeur :

- à tout salarié doté d'un mandat syndical lorsque son mandat prend fin ;
- aux représentants du personnel titulaires dont le nombre d'heures de délégation sur l'année représentent au moins 30 % de la durée de travail fixée dans leur contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement.

L'entretien de fin de mandat vise non seulement à évoquer les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, mais également à recenser les compétences acquises au cours du mandat et à préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel donne lieu à un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

- Suivi au moins une action de formation ;
- Acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, s'il apparaît, lors de l'entretien professionnel d'état des lieux, que le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins une formation autre que celles mentionnées à l'article L6321-2 du code du travail, un abondement de son CPF de 3 000 € est prévu.

Il est rappelé que dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, le CSE doit recevoir des informations sur la mise en œuvre des entretiens professionnels et de l'état des lieux récapitulatifs.

Il est rappelé que l'OPCO met à la disposition des entreprises et des salariés un certain nombre d'outils.

Article 17 : Tutorat

Sans préjudice des dispositions spécifiques au maître d'apprentissage prévues par l'article 8, les dispositions du présent article visent les salariés qui accompagnent les titulaires d'un contrat de professionnalisation ainsi que les titulaires d'une Pro-A.

Les parties signataires considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions de formation professionnelle. Elles rappellent l'objet de la fonction tutorale et le fait que le tuteur doit avoir bénéficié, au préalable, d'une formation spécifique et d'un aménagement de sa charge de travail. Les parties signataires chargent les membres de la CPNEFP d'élaborer un référentiel de formation au tutorat.

Le tuteur a pour mission :

- d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider pendant la durée de l'action ;
- de veiller au respect de son emploi du temps ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, à travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- de veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;
- de participer à l'évaluation du suivi de la formation
- d'assurer la liaison avec l'organisme ou le service de formation chargé de mettre en œuvre les actions ou les périodes de professionnalisation

L'employeur lui permet de disposer des moyens et du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former sans qu'il soit porté préjudice à la rémunération du tuteur, ni à son évolution professionnelle, notamment pour les salariés payés à la commission.

L'employeur peut choisir un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise de préférence senior au regard de sa connaissance de l'entreprise et de ses qualités pédagogiques. La personne choisie pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle de deux ans minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience visées ci-dessus.

Dans le cadre du contrat de professionnalisation, le tuteur ne peut suivre plus de 2 personnes en formation dans le même temps.

Article 18 : Passeport d'orientation, de formation et de compétences

Le passeport d'orientation, de formation et de compétences est un document personnel que chaque salarié peut établir, s'il le souhaite, en y indiquant les diplômes, titres, certifications obtenues, les actions de formation suivies, ses emplois et expériences professionnelles, ainsi que les décisions en matière de formation prises lors d'entretiens professionnels ou de bilans de compétences.

Le passeport sert ainsi de support au salarié pour piloter son parcours professionnel. Les entreprises incitent par tous moyens leurs salariés à procéder à l'établissement de leur passeport formation.

Ce document reste la propriété du salarié. L'employeur ne peut, en aucun cas, demander la présentation de ce document.

Article 19 : Bilan de compétences

Les actions de bilan de compétences mentionnées au 2° de l'article L. 6313-1 ont pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation ; elles sont réalisées dans un organisme agréé, nécessairement externe à l'entreprise.

Le bilan de compétence peut être réalisé dans le cadre du CPF ou du plan de développement des compétences, pendant ou en dehors du temps de travail.

Ce bilan ne peut être réalisé qu'à l'initiative du salarié ou avec son consentement.

Lorsque le bilan de compétences est réalisé au titre du plan de développement des compétences, il donne lieu à la rédaction d'une convention écrite entre l'employeur, le salarié et l'organisme prestataire du bilan de

compétences.

La convention rappelle aux signataires leurs principales obligations respectives (durée, période de réalisation, remise des résultats, prix...).

Le salarié dispose d'un délai de 10 jours pour faire connaître son acceptation en rendant la convention signée. L'absence de réponse du salarié à la fin de ce délai vaut refus de conclure la convention.

Le refus d'un salarié de consentir au bilan ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement, ni un frein à une éventuelle évolution professionnelle.

La durée du bilan de compétences ne peut excéder 24 heures par bilan.

Article 20 : Conseil en évolution professionnelle

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) est un dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé proposé à toute personne souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle.

Ce conseil doit permettre à chaque personne de mieux identifier ses aptitudes ou compétences professionnelles et de l'aider dans son orientation professionnelle.

Il est délivré par Pôle emploi, Cap emploi, l'association pour l'emploi des cadres (APEC), les missions locales ainsi que, pour les actifs occupés, par les opérateurs régionaux sélectionnés par France compétences sur appel d'offres, pour une durée de 4 ans.

Le CEP permet au bénéficiaire de disposer d'un accueil individualisé et adapté à son besoin, et, s'il en manifeste la demande, d'un accompagnement personnalisé.

À ce titre, le bénéficiaire dispose d'un premier niveau de conseil lui permettant d'exprimer sa demande, de disposer d'une information individualisée et d'identifier les démarches envisageables pour la mise en œuvre de son projet.

S'il le souhaite, il bénéficie d'un accompagnement personnalisé lui permettant d'être accompagné dans la concrétisation de son projet d'évolution professionnelle, en identifiant avec le conseiller un plan d'action recensant les différentes étapes à mener pour sa réalisation. Il s'agit d'identifier les dispositifs et prestations à mobiliser, de définir les démarches personnelles à engager, et d'envisager les conditions de financement du projet.

Article 21 : Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires conviennent que les dispositions du présent accord ne justifient pas de prévoir des dispositions spécifiques types telles que prévues à l'article L 2261-23-1 du code du travail.

Article 22 : Entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

En cas d'évolution des dispositifs visés dans le présent accord, les partenaires sociaux s'engagent à rouvrir des négociations sur lesdits dispositifs. Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Les dispositions de l'article 6.2 s'appliquent pour toutes les entreprises entrant dans le champ de la convention collective nationale des commerces de gros, le premier jour du mois suivant l'extension du présent accord.

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

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue de dépôt, puis l'extension du présent avenant conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

**ACCORD DE BRANCHE DU 18 MAI 2012 RELATIF A LA CREATION DE TROIS CERTIFICATS DE
QUALIFICATION PROFESSIONNELLE DANS LE DOMAINE DE LA VENTE DANS LA CONVENTION
COLLECTIVE NATIONAL DES COMMERCE DE GROS N°3044**

Article 1 – Objectifs généraux des CQP de la branche des commerces de gros

La branche des commerces de gros, qui compte environ 350 000 salariés, connaît une évolution forte de ses activités, dans un contexte très concurrentiel, notamment marqué par une demande importante de services associés aux activités de vente. Les entreprises de la branche présentent des besoins en matière de développement des compétences de leurs salariés dans le domaine de la vente, tant dans le cadre de parcours d'intégration aux métiers du commerce interentreprises, que dans le cadre de parcours de professionnalisation ou d'évolution professionnelle des salariés en poste.

Considérant que les métiers du commerce interentreprises nécessitent la maîtrise de compétences spécifiques aux entreprises du secteur et qu'il n'existe pas de certification professionnelle correspondante, la branche souhaite procéder à la création de Certificats de Qualification Professionnelle (CQP).

Conformément aux recommandations figurant dans le paragraphe 3.2 de l'Accord National Interprofessionnel sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels du 7 janvier 2009, les CQP des commerces de gros s'inscrivent en complémentarité avec les certifications professionnelles existantes.

Article 2 – Qualifications visées par les Certificats de Qualification Professionnelle créés dans le domaine de la vente

La branche des commerces de gros crée trois Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) correspondant aux qualifications suivantes :

- CQP vente sur site : les commerciaux sur site en commerce de gros accueillent et accompagnent les clients dans leur choix de produits et de services sur un lieu de vente. Ils mettent en valeur des produits sur le lieu de vente, réalisent les encaissements ainsi que les documents supports à la transaction commerciale. Leur spécificité est de s'adresser dans leur grande majorité à des clients professionnels, qui se caractérisent par un niveau d'exigence élevé en matière de connaissance des produits.
- CQP relation commerciale à distance : les télévendeurs en commerce de gros assurent et développent une relation commerciale à distance, principalement par téléphone. Ils réalisent des activités de vente, de conseil et éventuellement de prospection téléphonique, ... Ils gèrent les relations clients (suivi des réclamations, relance, ...) et suivent le dossier client en vue de fidéliser leur clientèle. Ils peuvent intervenir sur un plateau de télévente ou en équipe plus restreinte, en collaboration avec une équipe de vendeurs itinérants (binômes vente / télévente) et les intervenants de la chaîne logistique et doivent suivre l'évolution de la politique commerciale de l'entreprise (nouveaux produits, nouvelles offres promotionnelles, ...). Leur spécificité est de s'adresser dans leur grande majorité à des clients professionnels, qui se caractérisent par un niveau d'exigence élevé en matière de connaissance des produits.
- CQP vente itinérante : Les commerciaux itinérants en commerce de gros vendent des produits et des services en démarchant une clientèle de professionnels. Ils développent un portefeuille de clientèle, établissent et entretiennent la relation commerciale par des visites régulières. A partir d'une analyse des activités de leurs clients et de l'évolution de ces activités et d'une analyse de leur secteur, ils évaluent le potentiel d'achat des clients et prospects, identifient les produits et le cas échéant les services associés susceptibles de répondre au mieux à leurs besoins. Leur spécificité est de s'adresser dans leur grande majorité à des clients professionnels, qui se caractérisent par leurs attentes en matière de conseil sur les produits, les techniques et les services associés.

Article 3 – Objectifs et publics des Certificats de Qualification Professionnelle

Pour répondre aux besoins des entreprises de la branche, trois objectifs ont été donnés aux CQP des commerces de gros :

- Formaliser et mettre en œuvre des parcours d'intégration aux métiers de la vente dans les entreprises de commerces de gros,
- Faciliter la mise en œuvre de parcours de développement des compétences en s'appuyant sur des outils de

branche,

- Structurer et accompagner le passage d'un métier à un autre au sein de l'entreprise, notamment entre les différents métiers de la vente.

Les CQP s'adressent donc à trois catégories de publics :

- les nouveaux entrants jeunes ou adultes dans une entreprise de commerce de gros,
- les salariés présentant des besoins de développement des compétences,
- les salariés souhaitant suivre un parcours d'évolution professionnelle, voire changer de métier.

Article 4 – Modalités d'élaboration des Certificats de Qualification Professionnelle des commerces de gros

Conformément à l'article 33 de l'Accord National Interprofessionnel sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels du 7 janvier 2009, les CQP des commerces de gros s'appuient sur un référentiel d'activités, qui permet d'analyser les situations de travail et d'en déduire les connaissances et les compétences nécessaires, et sur un référentiel de certification qui définit les modalités et les critères d'évaluation des acquis.

Ces référentiels figurent en annexe au présent accord. Ils complétés d'un ou plusieurs référentiels de formation prenant en considération, d'une part la diversité des modes d'acquisition d'une certification professionnelle et, d'autre part, la diversité des modalités pédagogiques en vue de favoriser l'individualisation des parcours, en lien avec les recommandations de l'Accord National Interprofessionnel sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels du 7 janvier 2009.

Les référentiels de compétences des CQP des commerces de gros sont organisés sur la base d'unités de compétences, pour lesquelles sont définis des critères, modalités et outils d'évaluation. Pour chaque CQP, les unités de compétences peuvent être acquises indépendamment les unes des autres. L'évaluation des compétences des candidats s'effectue donc unité de compétences par unité de compétences. Il appartient au paritaire jury final, de statuer sur la délivrance des CQP unité par unité, en fonction des résultats obtenus par les candidats à chaque étape de leur parcours.

Les unités acquises le sont pour une durée de 5 ans. Le CQP est délivré une fois que toutes les unités de compétences sont acquises.

Dans le cas où le jury ne lui délivre que certaines unités de compétences, le candidat peut poursuivre son parcours soit en suivant une formation sur la ou les unités manquantes, soit en complétant son expérience professionnelle en entreprise. Le candidat est alors réévalué en entreprise et en entretien d'évaluation externe sur les seules unités de compétences manquantes s'il effectue une nouvelle demande de CQP dans les 5 années suivant la date de la première décision du jury le concernant.

Les CQP dans le domaine de la vente ont été conçus pour faciliter le passage d'un métier de la vente à un autre. Certaines compétences sont donc communes aux 3 CQP. Une fois un CQP obtenu dans sa totalité, son titulaire conserve le bénéfice de ses unités de compétences – et donc de son CQP - indéfiniment. Il lui restera donc à obtenir, s'il souhaite accéder à un autre CQP, uniquement les unités manquantes.

Les CQP des commerces de gros feront l'objet d'un dépôt à la Commission Nationale de la Certification Professionnelle ou d'une inscription au Répertoire National des Certifications Professionnelles.

Article 5 – Modalités de validation des Certificats de Qualification Professionnelle des commerces de gros

Le mode d'accès aux CQP des commerces de gros doit permettre une prise en compte des besoins et des acquis de chaque candidat ainsi qu'une prise en compte des acquis de l'expérience.

Parcours des candidats

Le parcours des candidats aux CQP est le suivant :

- 1) repérage des compétences maîtrisées et des compétences à développer, à partir du référentiel de compétences du CQP,
- 2) construction d'un parcours de développement des compétences individualisé, à partir du référentiel de

- formation du CQP,
- 3) formation et / ou développement des compétences en entreprise,
 - 4) évaluation des compétences en entreprise, en situation professionnelle réelle notamment, à partir des critères et outils d'évaluation conçus par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle des commerces de gros (CPNEFP),
 - 5) évaluation externe (à l'extérieur de l'entreprise), sur la base d'un entretien réalisé par des évaluateurs extérieurs à l'entreprise formés par la CPNEFP,
 - 6) validation des compétences par le jury paritaire final et délivrance de tout ou partie de la certification.

Conformément à la loi du 17 janvier 2002, tout ou partie des CQP des commerces de gros pourra être obtenu par la Validation des Acquis de l'Expérience.

Chacune des étapes de ce parcours est formalisée par un outil support conçu par la CPNEFP et mis à la disposition des acteurs du CQP : candidat, employeur, tuteur, organisme de formation, évaluateur, jury paritaire. L'utilisation de ces outils est obligatoire pour que le dossier du candidat soit examiné par le jury paritaire.

Organisation de l'évaluation en entreprise

L'évaluation en entreprise est réalisée par un représentant de l'entreprise et / ou, si l'entreprise le souhaite, un intervenant extérieur. Quel que soit le profil de l'évaluateur, celui-ci doit impérativement avoir suivi une formation définie et dispensée par la branche sur les CQP (principes, méthode, outils, ...).

Organisation de l'évaluation externe

L'évaluation externe est mise en œuvre par des évaluateurs extérieurs à l'entreprise qui peuvent également intervenir dans les entreprises au cours des phases de repérage des acquis et d'évaluation. Cependant, pour assurer la neutralité des opérations d'évaluation, un évaluateur qui est intervenu soit dans le repérage des acquis, soit dans la formation soit dans l'évaluation en entreprise d'un candidat ne peut pas participer à l'entretien d'évaluation externe pour ce même candidat.

Ces évaluateurs peuvent être soit des professionnels en activité dans les entreprises de la branche ou ayant quitté une entreprise de la branche depuis moins de 5 ans et connaissant les métiers visés par les CQP (ayant exercé ces métiers ou occupé des fonctions d'encadrement direct des titulaires du métier), soit des formateurs / experts métiers ayant une connaissance précise du métier visé par le CQP et de ses conditions d'exercice dans les commerces de gros. Quel que soit leur profil, ils doivent impérativement avoir suivi une formation définie et dispensée par la branche sur les CQP (principes, méthode, outils, ...).

Validation des CQP par le jury paritaire final

Le jury paritaire final se compose des membres de la CPNEFP des commerces de gros réunis en séance plénière. Il est chargé de statuer sur l'obtention de chaque unité de compétences du CQP pour chaque candidat sur la base d'une fiche de liaison synthétique établie par le secrétariat de la CPNEFP 3044. La validation du CQP peut être partielle. Le jury paritaire final dispose, s'il le souhaite, pour chaque candidat du livret de repérage des acquis, du livret de suivi de la formation, le cas échéant, du livret d'évaluation en entreprise, du dossier professionnel et du livret d'évaluation externe.

Pour chaque unité de compétences, le jury paritaire considère la compétence validée si l'évaluation en entreprise est positive et que l'évaluation externe est positive. Il considère la compétence non validée si l'évaluation en entreprise est négative et que l'évaluation externe est négative.

Si les résultats de ces deux évaluations ne sont pas concordants, le jury paritaire final examine dans le fond le dossier du candidat et statue. Dans le cas d'une évaluation positive et d'une évaluation négative, les décisions se prennent conformément à l'article 5 de l'accord du 10 juillet 1997 et à l'avenant du 5 avril 2000. En cas de partage des voix, les unités de compétences objet du partage sont acquises, la moitié des voix étant obtenue. Pour que le CQP soit délivré, il est nécessaire que la totalité des unités de compétences soient validées. Une fois les décisions prises, le président et vice-président de la CPNEFP remplissent et signent la fiche individuelle de décision de jury qui sera transmise au candidat.

Recours des candidats

En cas de désaccord avec les conditions de l'évaluation réalisées en entreprise ou par l'évaluateur externe, le candidat peut faire part de ses observations par écrit au jury paritaire final qui les examine. Le jury paritaire

final est souverain. Il n'a pas à justifier ses décisions. Ses décisions ne peuvent faire l'objet d'aucun recours.

Article 6 – Financement des parcours des candidats

Les parcours des candidats salariés dans une entreprise de commerce de gros seront pris en charge par l'OPCA de la branche, conformément aux décisions de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, dans le cadre :

- du Contrat de Professionnalisation,
- de la Période de Professionnalisation,
- du Droit Individuel à la Formation,
- du Plan de Formation.

Article 7 – Positionnement des Certificats de Qualification Professionnelle dans la Convention Collective Nationale des commerces de gros (3044)

Le positionnement des CQP dans la classification de la CCN 3044 s'effectue comme suit :

- CQP relation commerciale à distance : Niveau IV échelon 2,
- CQP vente sur site : Niveau IV échelon 2,
- CQP vente itinérante : Niveau IV échelon 2.

Une prime exceptionnelle d'un montant de 20 % du salaire minimum conventionnel mensuel correspondant au positionnement du CQP est versée au candidat par l'entreprise lors de l'obtention du CQP.

Sont bénéficiaires du niveau et de l'échelon de classification figurant ci-dessus ainsi que de la prime exceptionnelle les salariés ayant obtenu le CQP et exerçant effectivement l'emploi visé par le CQP, ces deux conditions étant cumulatives.

Article 8 – Bilan et révision

Un bilan de la mise en œuvre des Certificats de Qualification Professionnelle des commerces de gros sera effectué chaque année par la Commission Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle. Il lui appartient également de piloter et valider tous travaux de révision des référentiels CQP qu'elle jugera utile.

Article 9 – Extension

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues au Code du Travail ainsi que d'une demande d'extension.

**ACCORD DE BRANCHE DU 26 JUIN 2014 RELATIF A LA CREATION DE TROIS CERTIFICATS DE
QUALIFICATION PROFESSIONNELLE DANS LE DOMAINE DU MANAGEMENT COMMERCIAL DANS LA
CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES COMMERCES DE GROS N°3044**

Article 1 – Contexte de la création des CQP du management commercial

Conformément à l'article 46 de l'Accord National Interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle, les CQP des commerces de gros s'inscrivent au service de l'amélioration du signalement des compétences et constituent des indicateurs de qualification et de capacités à occuper un emploi. Ils concourent ainsi à la sécurisation des parcours et de l'évolution professionnels.

Ils constituent un élément majeur de la politique de certification professionnelle conduite par la branche des commerces de gros en direction des salariés.

Les Certificats de Qualification Professionnelle dans le domaine du management commercial sont créés dans le cadre des objectifs généraux des CQP de la branche des commerces de gros, tels que définis dans l'article 1 de l'accord de branche du 18 mai 2010. Ils visent le premier niveau de management dans les métiers commerciaux et concernent des métiers correspondant le plus souvent à des parcours d'évolution interne au sein des entreprises de la branche.

Article 2 – Qualifications visées par les Certificats de Qualification Professionnelle créés dans le domaine du management commercial

La branche des commerces de gros crée trois Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) correspondant aux qualifications suivantes :

- CQP Responsable d'unité commerciale : Les responsables d'unité commerciale assurent le relais de la politique de l'entreprise auprès de leur équipe et veillent à la qualité du service offert aux clients. Ils/elles sont chargés d'appliquer les procédures en vigueur en matière de gestion commerciale, administrative et budgétaire d'un espace de vente en commerce de gros (agence, carreau, ...) auquel peut être associé un espace assurant des prestations de service (atelier). En responsabilité directe de la performance de leur unité commerciale, ils/elles sont chargé(e)s d'effectuer des propositions quant à l'adaptation des actions commerciales à l'environnement local et d'assurer la mise en œuvre des différentes dimensions de la politique de l'entreprise. Ils/elles représentent et valorisent l'image de l'entreprise auprès de ses partenaires. L'équipe à manager se compose de commerciaux, de professionnels de la famille logistique (magasiniers, chauffeurs livreurs, ...) et parfois de professionnels de la famille technique (mécaniciens, techniciens de maintenance, ...).
- CQP Manager d'équipe sédentaire : Les managers d'équipe commerciale sédentaire animent, coordonnent et conduisent l'activité commerciale d'une équipe de vendeurs et/ou télévendeurs. Ils/elles organisent l'activité de leur équipe au quotidien, contrôlent la mise en œuvre du plan d'appels ou du plan d'actions commerciales, motivent et encouragent leur équipe en lui procurant un soutien technique et méthodologique permanent. Ils/elles assurent le pilotage de l'activité et des performances commerciales de leur équipe.
- CQP Manager d'équipe itinérante : Les managers d'équipe itinérante déploient la politique commerciale de l'entreprise sur un territoire ou sur un marché en animant, coordonnant et conduisant l'activité commerciale d'une équipe de vendeurs itinérants. Au sein du territoire ou du marché qui leur est confié, ils/elles assurent le pilotage de l'activité et des performances commerciales et peuvent intervenir directement auprès de la clientèle de l'entreprise en négociant et en concluant les ventes avec les clients en relais de leur équipe. Ils procurent à leur équipe un soutien technique et méthodologique régulier. Ils/elles représentent et valorisent l'image de l'entreprise sur leur territoire ou leur marché.

Article 3 – Objectifs, publics et modalités d'élaboration des Certificats de Qualification Professionnelle dans le domaine du management commercial

Les CQP dans le domaine du management commercial mis en place par la branche des commerces de gros répondent aux objectifs de l'article 3 de l'accord de branche du 18 mai 2010. Leurs publics sont ceux décrits dans ce même article. Leurs modalités d'élaboration sont décrites dans l'article 4 de ce même accord de branche. Les référentiels de certification des trois CQP créés dans le domaine du management commercial figurent en annexe au présent accord.

Article 4 – Modalités de validation des Certificats de Qualification Professionnelle des commerces de gros dans le domaine du management commercial

Le mode d'accès aux CQP des commerces de gros dans le domaine du management commercial permet une prise en compte des besoins et des acquis de chaque candidat ainsi qu'une prise en compte des acquis de l'expérience, conformément aux dispositions de l'article 5 de l'accord de branche du 18 mai 2010.

Parcours des candidats

Le parcours des candidats aux CQP du management commercial est le suivant :

- 1) repérage des compétences maîtrisées et des compétences à développer, à partir du référentiel de compétences du CQP,
- 2) construction d'un parcours de développement des compétences individualisé, à partir du référentiel de formation du CQP,
- 3) formation et / ou développement des compétences en entreprise,
- 4) évaluation des compétences en entreprise, en situation professionnelle réelle notamment, à partir des critères et outils d'évaluation conçus par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle des commerces de gros (CPNEFP), cette évaluation étant réalisée par un évaluateur issu de l'entreprise et un évaluateur extérieur à l'entreprise ayant suivi une formation définie par la CPNEFP de la CCN 3044,
- 5) validation des compétences par le jury paritaire final et délivrance de tout ou partie de la certification.

Conformément à la loi du 17 janvier 2002, tout ou partie des CQP des commerces de gros pourra être obtenu par la Validation des Acquis de l'Expérience.

Conformément à l'accord de branche du 18 mai 2010, chacune des étapes de ce parcours est formalisée par un outil support conçu par la CPNEFP et mis à la disposition des acteurs du CQP : candidat, employeur, tuteur, évaluateur, jury paritaire. L'utilisation de ces outils est obligatoire pour que le dossier du candidat soit examiné par le jury paritaire.

Organisation de l'évaluation en entreprise

L'évaluation en entreprise est réalisée par un évaluateur de l'entreprise et un évaluateur extérieur, définis conformément aux dispositions de l'article 5 de l'accord de branche du 18 mai 2010. Ces deux évaluateurs doivent impérativement avoir suivi une formation définie et dispensée par la branche sur les CQP (principes, méthode, outils, ...) conformément à l'article 5 de l'accord de branche du 18 mai 2010. Pour assurer la neutralité des opérations d'évaluation, un évaluateur extérieur qui est intervenu soit dans le repérage des acquis, soit dans la formation d'un candidat ne peut pas participer à l'évaluation en entreprise pour ce même candidat.

Validation des CQP par le jury paritaire final

Les CQP du management commercial sont validés conformément aux dispositions de l'article 5 de l'accord de branche du 18 mai 2010. Le jury paritaire final dispose, s'il le souhaite, pour chaque candidat du livret de repérage des acquis, du livret d'évaluation en entreprise et du dossier professionnel du candidat.

Pour chaque unité de compétences, le jury paritaire considère la compétence validée si l'évaluation de l'évaluateur entreprise est positive et que l'évaluation de l'évaluateur extérieur est positive. Il considère la compétence non validée si l'évaluation de l'évaluateur entreprise est négative et que l'évaluation de l'évaluateur extérieur est négative.

Si les avis de ces deux évaluateurs ne sont pas concordants, le jury paritaire final examine dans le fond le dossier du candidat et statue. Les décisions se prennent alors conformément à l'article 5 de l'accord du 10 juillet 1997, à l'avenant du 5 avril 2000 et à l'article 5 de l'accord de branche du 18 mai 2010.

Recours des candidats

Il s'effectue conformément aux dispositions de l'article 5 de l'accord de branche du 18 mai 2010.

Article 5 – Financement des parcours des candidats

Les parcours des candidats salariés dans une entreprise de commerce de gros seront pris en charge par l'OPCA de la branche, conformément aux décisions de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, dans le cadre :

- du Contrat de Professionnalisation,
- de la Période de Professionnalisation,
- du Compte Personnel de Formation,
- du Plan de Formation.

Article 6 – Positionnement des Certificats de Qualification Professionnelle du management commercial dans la Convention Collective Nationale des commerces de gros (3044)

Le positionnement des CQP du management commercial dans la classification de la CCN 3044 s'effectue comme suit :

- CQP Manager d'équipe sédentaire : Niveau VI échelon 2
- CQP Manager d'équipe itinérante : Niveau VI échelon 2
- CQP Responsable d'unité commerciale : Par exception aux règles définies dans l'avenant I « cadres » de la classification de la CCN des commerces de gros n°3044, les salariés ayant obtenu le CQP Responsable d'unité commerciale, exerçant effectivement l'emploi, seront classés au Niveau VII échelon 1 avec les règles de progression d'échelon applicables à ce niveau.

Une prime exceptionnelle d'un montant de 20 % du salaire minimum conventionnel mensuel correspondant au positionnement du CQP est versée au candidat par l'entreprise lors de l'obtention du CQP.

Conformément aux dispositions de l'article 7 de l'accord de branche du 18 mai 2010, sont bénéficiaires du niveau et de l'échelon de classification figurant ci-dessus ainsi que de la prime exceptionnelle les salariés ayant obtenu le CQP et exerçant effectivement l'emploi visé par le CQP, ces deux conditions étant cumulatives.

Article 7 – Extension

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues au Code du Travail ainsi que d'une demande d'extension.

ACCORD DE BRANCHE DU 24 AVRIL 2017 RELATIF A LA CREATION DE DEUX CQP DANS LE DOMAINE DE LA LOGISTIQUE

Article 1er -Contexte de la création des CQP dans le domaine de la logistique

La branche des commerces de gros, qui compte environ 350 000 salariés, connaît une évolution forte de ses activités, dans un contexte très concurrentiel, notamment marqué par une demande importante de services associés aux activités de vente. Les entreprises de la branche présentent des besoins en matière de développement des compétences de leurs salariés dans le domaine de la logistique, tant dans le cadre de parcours d'intégration aux métiers du commerce interentreprises, que dans le cadre de parcours de professionnalisation ou d'évolution professionnelle des salariés en poste.

Considérant que les métiers du commerce interentreprises nécessitent la maîtrise de compétences spécifiques aux entreprises du secteur et qu'il n'existe pas de certification professionnelle correspondante, la branche souhaite procéder à la création de certificats de qualification professionnelle (CQP) dans le domaine de la logistique.

Conformément à l'article 46 de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle, les CQP des commerces de gros s'inscrivent au service de l'amélioration du signalement des compétences et constituent des indicateurs de qualification et de capacités à occuper un emploi. Ils concourent ainsi à la sécurisation des parcours et de l'évolution professionnels.

Ils constituent un élément majeur de la politique de certification professionnelle conduite par la branche des commerces de gros en direction des salariés.

Les certificats de qualification professionnelle dans le domaine de la logistique sont créés dans le cadre des objectifs généraux des CQP de la branche des commerces de gros, tels que définis dans l'article 1 de l'accord de branche du 18 mai 2010. Ils visent pour l'un la fonction de chef d'équipe et pour l'autre le premier niveau de management dans les métiers de la logistique et concernent des métiers correspondant le plus souvent à des parcours d'évolution interne au sein des entreprises de la branche.

Article 2 - Qualifications visées par les certificats de qualification professionnelle créés dans le domaine de la logistique

La branche des commerces de gros crée deux certificats de qualification professionnelle (CQP) correspondant aux qualifications suivantes :

– CQP chef d'équipe logistique : les chefs d'équipe logistique en commerces de gros animent et supervisent de petites équipes d'agents logistiques (caristes, préparateurs de commandes, magasiniers, agents d'expédition, agents de réception...) ou de chauffeurs livreurs. Ils/elles assurent auprès de leur équipe le relais des politiques de qualité, de sécurité, d'hygiène et de protection de l'environnement développées par l'entreprise. Ils/elles participent directement aux activités conduites par leur équipe. En fonction de la taille de l'entrepôt ou de l'unité dans laquelle ils travaillent, ils/elles peuvent être spécialisé(e)s dans une fonction logistique (réception, mise en stock, préparation de commandes, expédition, transport...) ou bien couvrir différentes fonctions ;

– CQP manager logistique : les managers logistiques en commerces de gros pilotent l'activité logistique à partir des outils et des indicateurs de qualité et de performance à disposition dans l'entreprise et formulent des propositions d'amélioration de l'organisation des activités logistiques. Ils/elles peuvent également superviser les activités d'entretien et de maintenance du matériel sur leur périmètre. Ils/elles interviennent auprès d'une équipe élargie (agents logistiques, chefs d'équipe, chauffeurs...) et assurent la conduite de réunions, des entretiens d'évaluation/de recadrage, la détection des potentiels, des difficultés, l'élaboration des plannings, la gestion des absences... En fonction de la taille de l'entrepôt ou de l'unité dans laquelle ils travaillent, ils/elles peuvent être spécialisé(e)s dans une fonction logistique (réception, mise en stock, préparation de commandes, expédition, transport...) ou bien couvrir différentes fonctions.

Article 3- Objectifs, publics et modalités d'élaboration des certificats de qualification professionnelle dans le domaine de la logistique

Les CQP dans le domaine de la logistique mis en place par la branche des commerces de gros répondent

aux objectifs de l'article 3 de l'accord de branche du 18 mai 2010. Leurs publics sont ceux décrits dans ce même article. Leurs modalités d'élaboration sont décrites dans l'article 4 de ce même accord de branche. Les référentiels de certification des deux CQP créés dans le domaine de la logistique figurent en annexe au présent accord.

Article 4-Modalités de validation des certificats de qualification professionnelle des commerces de gros dans le domaine de la logistique

Le mode d'accès aux CQP des commerces de gros dans le domaine de la logistique permet une prise en compte des besoins et des acquis de chaque candidat ainsi qu'une prise en compte des acquis de l'expérience, conformément aux dispositions de l'article 5 de l'accord de branche du 18 mai 2010.

Conformément à l'accord de branche du 18 mai 2010, chacune des étapes du parcours des candidats est formalisée par un outil support conçu par la CPNEFP et mis à la disposition des acteurs du CQP : candidat, employeur, tuteur, évaluateur, jury paritaire. L'utilisation de ces outils est obligatoire pour que le dossier du candidat soit examiné par le jury paritaire.

Les CQP de la branche ont été conçus pour faciliter le passage d'un métier à un autre. Certaines compétences sont donc communes aux différents CQP. Une fois un CQP obtenu dans sa totalité, son titulaire conserve le bénéfice de ses unités de compétences – et donc de son CQP – indéfiniment. Il lui restera donc à obtenir, s'il souhaite accéder à un autre CQP, uniquement les unités manquantes. Les unités de compétences communes à plusieurs CQP sont mentionnées en annexe dans les référentiels de compétences.

Parcours des candidats « formation »

Le parcours des candidats aux CQP de la logistique par la voie de la formation est le suivant :

1. Repérage des compétences maîtrisées et des compétences à développer, à partir du référentiel de compétences du CQP ;
 2. Construction d'un parcours de développement des compétences individualisé, à partir du référentiel de formation du CQP ;
 3. Formation et/ ou développement des compétences en entreprise ;
 4. Evaluation des compétences en entreprise, en situation professionnelle réelle, à partir des critères et outils d'évaluation conçus par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle des commerces de gros (CPNEFP), cette évaluation étant réalisée par un évaluateur issu de l'entreprise et formé par la CPNEFP ;
 5. Entretien d'évaluation externe à partir des critères et outils d'évaluation conçus par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle des commerces de gros (CPNEFP), cette évaluation étant réalisée par un évaluateur extérieur à l'entreprise et formé par la CPNEFP ;
 6. Validation des compétences par le jury paritaire final et délivrance de tout ou partie de la certification.
- Conformément à la loi du 17 janvier 2002, tout ou partie des CQP des commerces de gros pourra être obtenu par la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Parcours des candidats « VAE »

Le parcours des candidats aux CQP de la logistique par la voie de la validation des acquis de l'expérience est le suivant :

1. Demande de VAE de la part du candidat en direction de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle ;
2. Analyse de la recevabilité de la demande par la CPNEFP ;
3. Si la demande est recevable, évaluation des compétences en situation professionnelle réelle ou reconstituée, à partir des critères et outils d'évaluation conçus par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle des commerces de gros (CPNEFP), cette évaluation étant réalisée par un évaluateur issu de l'entreprise et formé par la CPNEFP ;
4. Entretien d'évaluation externe à partir des critères et outils d'évaluation conçus par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle des commerces de gros (CPNEFP), cette évaluation étant réalisée par un évaluateur extérieur à l'entreprise et formé par la CPNEFP ;
5. Validation des compétences par le jury paritaire final et délivrance de tout ou partie de la certification.

Conformément à la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation

des parcours professionnels, la durée de l'expérience nécessaire pour réaliser une demande de VAE est ramenée à 1 an.

Pour avoir accès au CQP chef d'équipe logistique par la voie de la VAE, les candidats doivent disposer d'une expérience de l'animation et de la supervision de petites équipes d'agents logistiques (caristes, préparateurs de commandes, magasiniers, agents d'expédition, agents de réception ...) ou de chauffeurs livreurs d'une durée de 1 an sur les 15 dernières années.

Pour avoir accès au CQP manager logistique par la voie de la VAE, les candidats doivent disposer d'une expérience du pilotage d'une ou plusieurs activités logistiques (réception, mise en stock, préparation de commandes, expédition, transport ...) à partir d'outils et d'indicateurs de qualité et de performance d'une durée de 1 an sur les 15 dernières années.

Organisation de l'évaluation en entreprise

L'évaluation en entreprise est réalisée par un représentant de l'entreprise et/ ou, si l'entreprise le souhaite, un intervenant extérieur. Quel que soit le profil de l'évaluateur, celui-ci doit impérativement avoir suivi une formation définie et dispensée par la branche sur les CQP (principes, méthode, outils ...).

Organisation de l'évaluation externe

L'évaluation externe est mise en œuvre par des évaluateurs extérieurs à l'entreprise qui peuvent également intervenir dans les entreprises au cours des phases de repérage des acquis et d'évaluation. Cependant, pour assurer la neutralité des opérations d'évaluation, un évaluateur qui est intervenu soit dans le repérage des acquis, soit dans la formation soit dans l'évaluation en entreprise d'un candidat ne peut pas participer à l'entretien d'évaluation externe pour ce même candidat.

Ces évaluateurs peuvent être soit des professionnels en activité dans les entreprises de la branche ou ayant quitté une entreprise de la branche depuis moins de 5 ans et connaissant les métiers visés par les CQP (ayant exercé ces métiers ou occupé des fonctions d'encadrement direct des titulaires du métier), soit des formateurs/ experts métiers ayant une connaissance précise du métier visé par le CQP et de ses conditions d'exercice dans les commerces de gros. Quel que soit leur profil, ils doivent impérativement avoir suivi une formation définie et dispensée par la branche sur les CQP (principes, méthode, outils ...).

Validation des CQP par le jury paritaire final

Les CQP de la logistique sont validés conformément aux dispositions de l'article 5 de l'accord de branche du 18 mai 2010. Le jury paritaire final dispose, s'il le souhaite, pour chaque candidat du livret de repérage des acquis, du livret d'évaluation en entreprise et du dossier professionnel du candidat. Pour chaque unité de compétences, le jury paritaire considère la compétence validée si l'évaluation de l'évaluateur entreprise est positive et que l'évaluation de l'évaluateur extérieur est positive. Il considère la compétence non validée si l'évaluation de l'évaluateur entreprise est négative et que l'évaluation de l'évaluateur extérieur est négative.

Si les avis de ces deux évaluateurs ne sont pas concordants, le jury paritaire final examine dans le fond le dossier du candidat et statue. Les décisions se prennent alors conformément à l'article 5 de l'accord du 10 juillet 1997, à l'avenant du 5 avril 2000 et à l'article 5 de l'accord de branche du 18 mai 2010.

Conformément à la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, en cas de validation partielle, les unités acquises le sont pour une durée indéterminée. Le CQP est délivré une fois que toutes les unités de compétences sont acquises.

Recours des candidats

Il s'effectue conformément aux dispositions de l'article 5 de l'accord de branche du 18 mai 2010.

Article 5- Financement des parcours des candidats

Les parcours des candidats salariés dans une entreprise de commerce de gros seront pris en charge par l'OPCA de la branche, conformément aux décisions de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, dans le cadre :

- du contrat de professionnalisation ;
- de la période de professionnalisation ;
- du compte personnel de formation ;
- du plan de formation.

Article 6- Positionnement des certificats de qualification professionnelle de la logistique dans la convention collective nationale des commerces de gros (3044)

Le positionnement des CQP de la logistique dans la classification de la CCN 3044 s'effectue comme suit:

- CQP chef d'équipe logistique : niveau V échelon 2 ;
- CQP manager logistique : niveau VII échelon 2.

Une prime exceptionnelle d'un montant de 20 % du salaire minimum conventionnel mensuel correspondant au positionnement du CQP est versée au candidat par l'entreprise lors de l'obtention du CQP.

Conformément aux dispositions de l'article 7 de l'accord de branche du 18 mai 2010, sont bénéficiaires du niveau et de l'échelon de classification figurant ci-dessus ainsi que de la prime exceptionnelle les salariés ayant obtenu le CQP et exerçant effectivement l'emploi visé par le CQP, ces deux conditions étant cumulatives.

Article 7- Extension et durée

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues au code du travail ainsi que d'une demande d'extension.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Tout au long de son application, il sera suivi de manière paritaire à échéances régulières.

**ACCORD RELATIF À LA MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF DE RECONVERSION OU PROMOTION PAR
ALTERNANCE (DIT « PRO-A ») DU 21 JANVIER 2020**

Modifié par 2 avenants du 22 septembre 2020 et du 4 novembre 2020

Préambule

La loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et son décret d'application n°2018-1232 du 24 décembre 2018 mettent en place et organisent le dispositif de reconversion ou promotion par alternance (dit « Pro-A »), destiné à faciliter un changement de métier ou de profession ou à favoriser la promotion sociale ou professionnelle, par l'acquisition d'une certification professionnelle.

L'ordonnance n°2019-861 du 21 août 2019 complète les dispositions de la loi, en confiant aux partenaires sociaux le soin de déterminer les certifications professionnelles accessibles, lesquelles doivent répondre à des enjeux en termes de mutation d'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

Prenant acte des opportunités liées au nouveau dispositif et conscients des enjeux identifiés dans les entreprises du commerce de gros, les partenaires sociaux adoptent les dispositions qui suivent pour la mise en œuvre du dispositif dans les entreprises couvertes par le champ d'application de l'accord.

Compte tenu de la thématique du présent accord et du périmètre des entreprises visées par le dispositif qui en est l'objet, les partenaires sociaux conviennent qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1 : Champ d'application et objet de l'accord

Le présent accord vise les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros n°3044.

Le présent accord a pour objet de préciser les certifications professionnelles accessibles dans le cadre du dispositif de reconversion ou promotion par alternance (dit « Pro-A ») prévu par les articles L. 6324-1 à L. 6324-10 du Code du travail et les conditions de sa mise en œuvre pour les entreprises et les salariés entrant dans son champ d'application.

Article 2 : Publics bénéficiaires

Peuvent accéder au dispositif de reconversion ou promotion par alternance (dit « Pro-A ») tous les salariés visés à l'article L. 6324-1 du Code du travail (salariés en contrat à durée indéterminée, salariés sportifs ou entraîneurs professionnels titulaires d'un contrat à durée déterminée régi par le Code du sport, salariés en contrat unique d'insertion conclu à durée indéterminée, salariés placés en position d'activité partielle) n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 6113-1 et correspondant au grade de la licence.

Article 3 : Certifications professionnelles visées

Les partenaires sociaux, pour le choix des certifications professionnelles éligibles au dispositif de reconversion ou promotion par alternance (dit « Pro-A »), s'appuient sur les résultats de deux études conduites à la demande de la Commission Paritaire Nationale.

L'étude « Diagnostic de l'impact des mutations technologiques et de la digitalisation sur le modèle économique du commerce de gros, ses métiers et ses besoins en termes de formation », réalisée en partenariat avec la Direction Générale des Entreprises, a été livrée en novembre 2017. En décembre 2017, les conclusions de l'étude « Repérage des évolutions sectorielles et analyse de leurs impacts sur les activités des entreprises et des salariés » ont été validées par la branche. Ces deux études ont mobilisé les entreprises de la branche et s'appuient également sur les travaux de la Chaire de Recherche « Intermédiation BtoB – CGI / EMLYON Business School » qui regroupe les professionnels du commerce interentreprises et les chercheurs d'EMLYON Business School et du CRET-LOG (Centre de recherche sur le Transport et la logistique).

Elles mettent en évidence que les entreprises des commerces de gros sont traversées par des évolutions majeures qui sont à l'origine de risques d'obsolescence des compétences des salariés dans deux fonctions qui se situent au cœur de leur activité : la fonction commerciale d'une part et la fonction logistique d'autre part.

Par conséquent, les certifications professionnelles éligibles au dispositif de reconversion ou promotion par alternance (dit « Pro-A ») dans la branche des Commerces de Gros sont les suivantes :

Pour les métiers de la force de vente

- **Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) Vendeur sur site en commerces de gros (RNCP32389)**
- **CQP Vendeur conseil à distance en commerces de gros (RNCP32391)**
- **CQP Vendeur itinérant en commerces de gros (RNCP32390)**

Les entreprises des commerces de gros font face à un renforcement sans précédent de leur environnement concurrentiel. Celui-ci émane en premier lieu d'acteurs traditionnels du secteur, dont l'offre évolue à la faveur du phénomène de concentration qui est à l'œuvre au sein de la branche (fusions et acquisitions ou organisation en réseau de grossistes indépendants). Il émane également de nouveaux entrants ayant développé leur activité en ligne et dont l'influence auprès des clients professionnels va en grandissant (« pure players », places de marché, ...). Il émane enfin d'acteurs situés en amont (producteurs) ou en aval (détaillants) dans le canal de distribution.

Pour faire face à cette évolution, les entreprises de la branche tendent à renforcer leurs stratégies de différenciation, notamment au travers du développement de leur offre de services et de la recherche d'innovation. Cette offre de services et d'innovation est portée et relayée par les équipes commerciales, dont la capacité à délivrer un conseil technique tenant compte d'un ensemble élargi de paramètres est déterminante. En effet, la capacité des entreprises à mettre à disposition de leurs clients une expertise technique, commerciale et réglementaire leur permet de mettre en exergue leur valeur-ajoutée face aux concurrents qui ne sont pas en capacité de fournir un accompagnement similaire.

L'intensification de la concurrence conduit également les entreprises à apporter une attention particulière à l'expérience client, notamment au travers de la modernisation de leurs espaces de vente, désormais tournés vers la vente en libre circulation, au détriment du « comptoir » traditionnel.

Par ailleurs, en décalage temporel avec le phénomène observé dans le commerce B to C, le parcours d'achat des clients professionnels est en cours de digitalisation. L'usage des outils en ligne y est désormais totalement intégré avant, pendant et après la transaction, même lorsque celle-ci est réalisée en espace de vente physique. On assiste ainsi dans le commerce entre professionnels à une augmentation du poids du e-commerce et, de manière de plus en plus marquée, du e-commerce mobile (sur tablette, smartphone, borne, ...), ce qui introduit des possibilités de connexion continue, le client pouvant préparer et déclencher un achat à tout moment. Cette tendance va s'amplifier à l'avenir. Dès lors, la capacité de la force de vente à appréhender la relation client en tenant compte de la globalité du parcours « off-line » mais aussi « on-line » du client pour lui offrir une expérience sans couture devient déterminante.

Enfin, les outils digitaux de gestion de l'activité commerciale (CRM/GRC) se développent et se perfectionnent, avec un fort déploiement en cours dans les entreprises de plus grande taille et, à terme, un déploiement qui devrait se généraliser dans les entreprises de plus petite taille. Les compétences numériques, que l'utilisation de tels outils suppose, deviennent la norme. Or, l'aisance des salariés avec les outils grand public n'est pas toujours directement transposable dans un environnement professionnel, rendant indispensable une prise en mains des logiciels « métiers » en entreprise. Par ailleurs, l'exploitation et la valorisation des données clients par des spécialistes de la donnée font évoluer les systèmes de pilotage commercial, offrant davantage de transparence sur l'activité des équipes commerciales et mettant à leur disposition des indicateurs plus fins pour orienter leur action, cibler leurs démarches de prospection et piloter la marge. Ils permettent également de distribuer les informations sur les clients, offrant la possibilité à chaque collaborateur d'avoir accès en temps réel aux informations permettant de traiter une demande.

Pour tous les métiers de la force de vente, on assiste à un repositionnement des équipes vers des tâches à plus forte valeur ajoutée (analyse et anticipation des besoins du client, conseil, expertise technique) au détriment des tâches associées à la prise de commandes. L'impact de la digitalisation des commandes (enregistrement, gestion en interne et facturation) touche également les métiers de la fonction administrative, dont une part des effectifs évolue vers des fonctions comportant une dimension commerciale. Il en va de même pour certains professionnels de la logistique en agence (magasinières), qui évoluent vers une fonction commerciale à la faveur de la réorganisation de la supply-chain dans certaines entreprises.

La mise à jour des CQP Force de Vente, réalisée à l'issue des deux études conduites en 2017, prévoient le développement de compétences essentielles aux salariés, tant pour les équipes commerciales qui voient leurs fonctions évoluer, que pour les professionnels de la fonction administrative ou logistique qui s'orientent vers une

fonction commerciale :

- Le bloc de compétences « Conseil technique dans le cadre d'une activité de vente aux professionnels », commun aux trois CQP de la force de vente, permet de traiter la question de la valorisation de l'offre de services de l'entreprise auprès des clients, y compris les services offerts par les outils en ligne (valoriser les outils de e-commerce, accompagner le client dans leur utilisation, ...). Il permet également de traiter la question de la personnalisation du conseil technique, celui-ci devant s'appuyer sur une analyse approfondie de l'environnement du client ou du prospect (réglementation, évolution des besoins des clients finaux, évolutions technologiques, recommandations liées au secteur d'activité, ...),

- Le bloc de compétences « Accueil des clients et des prospects professionnels en espace de vente » (CQP vendeur sur site) permet de traiter la question de l'intégration des outils digitaux de gestion de l'activité dans les pratiques des équipes commerciales, tant en termes de prise d'informations sur le client qu'en termes de traçabilité des contacts clients et de partage de l'information client au sein de l'entreprise. Il en va de même pour le bloc de compétences « Préparation et traçabilité des contacts clients ou prospects dans le cadre d'une activité de vente à distance en direction de professionnels » (CQP vendeur conseil à distance) et pour le bloc de compétences « Préparation et traçabilité des visites en vente itinérante aux professionnels » (CQP vendeur itinérant)

- Le bloc de compétences « Relation clients après-vente dans le cadre d'une activité de vente aux professionnels », commun aux trois CQP, permet de traiter la question des échanges écrits avec les clients, qui ont tendance à fortement se développer avec l'usage des outils digitaux (courrier électronique, « chat », SMS, ...) alors que la relation client reposait jusqu'à présent essentiellement sur des échanges oraux,

- Le référentiel de certification du CQP vendeur itinérant accorde une attention particulière aux questions liées au pilotage de l'activité commerciale et plus particulièrement à l'exploitation des données et indicateurs issues des outils digitaux de gestion de l'activité,

- Le référentiel de certification du CQP vendeur sur site accorde une attention particulière au changement de posture des vendeurs en espace de vente, ceux-ci passant de la traditionnelle « vente au comptoir » à des activités de dynamisation et d'animation d'un espace de vente (bloc de compétences « Mise en valeur des produits dans un espace de vente dédié aux professionnels »).

Pour les métiers du management commercial :

- **CQP Manager d'équipe commerciale itinérante en commerces de gros (RNCP29566)**
- **CQP Manager d'équipe commerciale sédentaire en commerces de gros (RNCP29567)**
- **CQP Responsable d'unité commerciale en commerces de gros (RNCP29568)**

Les évolutions qui touchent les métiers de la force de vente impactent de manière directe les managers commerciaux de proximité. Ceux-ci sont en première ligne pour porter les transformations à l'œuvre dans les entreprises, donner du sens aux évolutions organisationnelles et faciliter l'appropriation des outils digitaux.

Jusqu'ici essentiellement légitimés par leurs compétences techniques et très fortement mobilisés par des activités de traitement et de transmission de l'information, les managers commerciaux voient leur positionnement et leur rôle évoluer. Le déploiement des outils digitaux de gestion de l'activité a permis aux professionnels de la force de vente d'être plus autonomes en matière de recherche d'informations sur les clients, sur les produits ainsi que sur le suivi de leurs performances commerciales. Par conséquent, les besoins en compétences des managers commerciaux s'orientent aujourd'hui vers des compétences d'animation d'équipe, voire de « coaching », pour accompagner chaque membre de l'équipe commerciale dans l'optimisation de ses actions. Les managers commerciaux sont également sollicités pour développer la culture numérique de leurs équipes, dans une logique d'accompagnement du changement. Ils assurent aussi un rôle d'interface entre les professionnels chargés de l'exploitation des données clients, dont l'activité est en cours de déploiement et les équipes commerciales, afin de faire en sorte que ces dernières exploitent le plus efficacement possible les informations et les nouveaux outils mis à leur disposition. Enfin, les managers commerciaux étant directement chargés du pilotage commercial d'un périmètre donné (secteur géographique, marché), ils doivent, à l'image des professionnels de la force de vente, exploiter des indicateurs de performance de plus en plus fins.

Les trois CQP du management commercial ont été conçus pour répondre à ces nouveaux besoins en compétences et pour porter les dynamiques de promotion interne à l'œuvre dans les entreprises, l'accès à un métier du management commercial s'effectuant souvent en provenance d'un métier de la force de vente :

- Deux des trois CQP comportent une unité de compétences entièrement dédiée à l'animation et à l'accompagnement des équipes, les référentiels de certification tenant compte du contexte spécifique dans le cadre duquel cet accompagnement s'effectue : « Accompagner les membres d'une équipe de vente itinérante » pour le CQP Manager d'équipe commerciale itinérante, « Dynamiser au quotidien les membres d'une équipe de vente sédentaire » pour le CQP Manager d'équipe commerciale sédentaire. Les trois CQP comportent en outre une unité de compétences commune « Organiser et animer une équipe »,

- Les trois CQP comportent une unité de compétences portant sur le pilotage commercial, l'exploitation des données relatives à la performance commerciale et l'exploitation des outils digitaux de gestion de l'activité : « Piloter et animer l'activité commerciale de son secteur / marché » pour le CQP Manager d'équipe commerciale itinérante, « Mettre en œuvre les actions commerciales sur son périmètre » pour le CQP Manager d'équipe commerciale sédentaire et « Mettre en œuvre un plan d'actions commerciales adapté à son unité commerciale » pour le CQP Responsable d'unité commerciale. La maîtrise de ces compétences permet aux managers de piloter leur périmètre d'une manière fine et d'accompagner les membres de leur équipe dans l'exploitation des outils digitaux et des données qui en sont issues.

- **Titre professionnel Manager d'Unité Marchande RNCP32291** (paragraphe ajouté par l'avenant du 20 novembre 2020)

Le dispositif de reconversion ou promotion par alternance dit « Pro-A » est destiné à faciliter un changement de métier ou de profession ou à favoriser la promotion sociale ou professionnelle, par l'acquisition d'une certification professionnelle, laquelle doit répondre à des enjeux en termes de mutation d'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

Les entreprises des commerces de gros font face à un renforcement sans précédent de leur environnement concurrentiel en raison notamment d'évolutions majeures, lesquelles sont à l'origine de risques d'obsolescence des compétences des salariés dans la fonction commerciale.

Pour faire face à ces évolutions, les entreprises tendent à renforcer leurs stratégies de différenciation, notamment au travers du développement de leur offre de services et de la recherche d'innovation. Cette offre de services et d'innovation est portée et relayée par les équipes commerciales.

Ainsi le rôle des managers commerciaux est indispensable, ceux-ci sont en première ligne pour porter les transformations à l'œuvre dans les entreprises, donner du sens aux évolutions organisationnelles et faciliter l'appropriation des outils digitaux.

Jusqu'ici essentiellement légitimés par leurs compétences techniques et très fortement mobilisés par des activités de traitement et de transmission de l'information, les managers commerciaux voient leur positionnement et leur rôle évoluer. Le déploiement des outils digitaux de gestion de l'activité a permis aux professionnels de la force de vente d'être plus autonomes en matière de recherche d'informations sur les clients, sur les produits ainsi que sur le suivi de leurs performances commerciales.

Par conséquent, les besoins en compétences des managers commerciaux s'orientent aujourd'hui vers des compétences de recrutement et d'intégration de collaborateur, d'animation d'équipe, d'accompagnement de chaque membre de l'équipe commerciale dans l'optimisation de ses actions. Les managers commerciaux sont également sollicités pour développer la culture numérique de leurs équipes, dans une logique d'accompagnement du changement via l'utilisation des outils numériques.

En s'appuyant sur l'équipe et afin de maintenir la continuité du parcours client, les managers commerciaux entretiennent et développent l'aspect marchand en tenant compte de l'offre produits et des modes de consommation des clients en perpétuelle évolution.

Enfin, les managers commerciaux étant directement chargés du pilotage commercial d'un périmètre donné (secteur géographique, marché, unité marchande), ils doivent, à l'image des professionnels de la force de vente, exploiter des indicateurs de performance de plus en plus fins.

Pour ce faire, il est proposé par le biais de l'organisme de formation AFCODMA, la formation ECFA (Ecole de Commerce de la Filière Automobile) qui prépare au titre professionnel « Manager d'unité marchande RNCP32291 », formation pouvant donc être suivie dans le cadre du dispositif Pro-A.

On retrouve dans le cadre du titre Manager d'unité marchande les blocs de compétences suivants:

- 1) Développer la dynamique commerciale de l'unité marchande dans un environnement omnicanal :
Gérer l'approvisionnement de l'unité marchande, piloter l'offre produits de l'unité marchande, réaliser le merchandising de l'unité marchande, développer les ventes de services et de produits de l'unité marchande en prenant en compte le parcours d'achat omnicanal.
- 2) Optimiser la performance économique et la rentabilité financière de l'unité marchande: Etablir les prévisions économiques et financières de l'unité marchande.
Analyser les résultats économiques, financiers et bâtir les plans d'actions pour atteindre les objectifs de l'unité marchande.
- 3) Manager l'équipe de l'unité marchande :
Recruter et intégrer un collaborateur de l'unité marchande, planifier et coordonner l'activité de l'équipe de l'unité marchande, accompagner la performance individuelle, animer l'équipe de l'unité marchande, conduire et animer un projet de l'unité marchande.
Mettre en œuvre les mesures de prévention, respecter et faire respecter les règles de sûreté, santé et sécurité au travail, transmettre les consignes oralement et par écrit, utiliser les outils numériques et les applicatifs de gestion de l'unité marchande, réaliser une veille sur les produits et services en lien avec l'activité de l'unité marchande.

L'accès aux onze certifications professionnelles éligibles au dispositif de reconversion ou promotion par alternance dans la branche des commerces de gros peut s'effectuer dans le cadre d'un parcours de formation en alternance et/ou dans la cadre d'actions de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Pour les métiers de la logistique :

- **CQP Chef d'équipe logistique en commerces de gros (RNCP32386)**
- **CQP Manager logistique en commerces de gros (RNCP32387)**

Les activités et organisations logistiques connaissent dans la branche une évolution marquée, sous l'influence du renforcement des contraintes et des attentes en matière de fiabilité de la chaîne logistique, de respect des délais, de réactivité, de respect de la réglementation, voire de coût. Celui-ci est associé à la logique fortement servicielle dans laquelle sont engagées les entreprises du secteur. De nouveaux modèles et prestations logistiques se développent («drive in», «click and collect», «picking», «cash and carry») et nécessitent, entre autres, une plus grande fiabilité en matière de contrôle et en matière d'accès à l'information sur le niveau des stocks.

Parallèlement à cette évolution, le développement simultané de différents canaux de distribution au sein des entreprises pousse à l'organisation de réponses logistiques différenciées, en fonction des caractéristiques et des besoins des clients. En effet, l'organisation logistique permettant de répondre à des commandes de produits très volumineux programmées à l'avance ne sera pas la même que celle qui permettra de traiter de petites commandes, voire des besoins de dépannage non programmés. Les entreprises devront donc de manière croissante développer une agilité logistique leur permettant de mettre en place et de faire coexister plusieurs circuits parallèles.

Enfin, le phénomène de concentration du stockage sur de grandes plateformes desservant un territoire en lieu et place du traditionnel stockage en agence, observé depuis années, se poursuit. Pour les produits courants, ce déplacement des stocks est le plus souvent complété par le développement d'une offre de livraison sur site ou dans une agence le lendemain de la commande. Cette réorganisation de la logistique s'accompagne d'un déplacement des effectifs de la fonction logistique des agences vers les plateformes de stockage, dans lesquelles l'exercice des métiers est différent.

Celles-ci se caractérisent en effet par un niveau d'automatisation plus élevé, même si l'automatisation des activités de stockage et de préparation de commandes est très loin d'être généralisée aujourd'hui. Cependant, la tendance semble s'orienter, pour les nouveaux entrepôts faisant l'objet d'une demande d'autorisation, vers des installations de grande hauteur et disposant d'une configuration suffisamment flexible pour envisager l'installation d'équipements permettant d'automatiser certains process (transstockeurs, racks dynamiques, ...). Ainsi, il s'agit non pas d'envisager une robotisation complète des activités mais la mécanisation

d'une partie de la chaîne et seulement lorsque le contexte le permet (par exemple petites pièces, petites commandes, ...).

Par conséquent, les entreprises de la branche s'engagent dans une dynamique de forte professionnalisation de la fonction logistique : l'activité logistique a tendance à prendre une importance croissante et à se perfectionner et la fonction de pilotage des activités logistiques se renforce, sous l'influence du déploiement des outils digitaux de gestion de l'activité. Ceux-ci permettent en effet de calculer plus finement les coûts des activités logistiques, de mesurer leurs performances dans une optique de « service client », voire d'évaluer leurs impacts environnementaux. Dans ce contexte, les capacités à exploiter les outils digitaux en cours de déploiement, à disposer d'une vision globale de la chaîne logistique, à en saisir les enjeux et à comprendre et analyser les indicateurs de performance spécifiques à cette activité deviennent clés. Pour les métiers du management, il convient d'y associer une compétence de management des équipes ainsi qu'une bonne compréhension de la chaîne d'approvisionnement se situant en amont.

La branche s'est engagée dans la création de deux CQP dans le domaine de la logistique, en réponse à ces constats :

- Le CQP Chef d'équipe logistique, conçu pour faciliter la promotion des agents logistiques, comporte notamment un bloc de compétences permettant de consolider les techniques logistiques et de favoriser une bonne compréhension de la chaîne logistique (« Réalisation d'activités logistiques en commerces de gros »), un bloc de compétences dédié à l'animation et à l'accompagnement des membres de l'équipe (« Animation d'une équipe logistique en commerces de gros ») et, dans la logique de professionnalisation des équipes en cours, un bloc de compétences consacré à la formation des équipes (« Transmission des compétences au sein d'une équipe logistique en commerces de gros »). La maîtrise des outils digitaux se situe quant à elle au centre du bloc de compétences « Transmission des informations et traçabilité des activités en logistique des commerces de gros »,
- Le CQP Manager logistique porte quant à lui des objectifs de meilleure compréhension des enjeux liés à l'activité et d'optimisation des organisations (bloc de compétences « Organisation et supervision d'une activité logistique en commerces de gros ») ainsi que des objectifs d'optimisation de l'utilisation des indicateurs de suivi et de gestion de l'activité (bloc de compétences « Pilotage d'une activité logistique en commerces de gros »)

- **Titre Professionnel Conducteur du transport routier de marchandises sur porteur (RNCP1884)**

- **Titre Professionnel Conducteur livreur sur véhicule utilitaire léger (RNCP34150)**

Les métiers du transport connaissent eux aussi une évolution marquée dans la branche, à la faveur de la réorganisation des activités logistiques et des attentes des entreprises en matière de prise en charge et de traçabilité de la relation client. Ainsi, pour un chauffeur-livreur, effectuer une tournée, c'est aussi connaître et respecter les habitudes des clients professionnels, repérer la présence de concurrents, contribuer aux actions de fidélisation ou encore faire remonter les informations utiles à l'équipe commerciale.

En complément de cette mutation de l'activité, certaines entreprises évoquent de grandes difficultés de recrutement, celles-ci semblant avoir connu une aggravation au cours des dernières années. Le constat est que le nombre de chauffeurs qualifiés et disponibles sur le marché est insuffisant et que la branche manque d'attractivité pour ces profils. Les métiers du transport sont donc considérés comme clés d'une part en raison des difficultés de recrutement rencontrées et d'autre part en raison de leur importance dans la gestion de la relation client dans certaines entreprises (fidéliser, développer des ventes complémentaires, développer le portefeuille avec la mise en œuvre d'actions de type « parrainage », enregistrer des informations sur les clients dans les outils de CRM / GRC ...)

Les deux Titres Professionnels figurant dans le présent accord répondent de manière complémentaire aux besoins des entreprises de la branche :

- Le Titre Conducteur du transport routier de marchandises sur porteur pour les véhicules de plus de 3,5 tonnes,
- Le Titre Conducteur livreur sur véhicule utilitaire léger pour la prise en compte, dans le cadre des activités de livraison, du caractère commercial de la relation client et pour la prise en compte dans les compétences attestées, des capacités à identifier, contrôler et renseigner les supports numériques relatifs à l'exercice du métier.

L'accès aux dix certifications professionnelles éligibles au dispositif de reconversion ou promotion par alternance

dans la branche des commerces de gros peut s'effectuer dans le cadre d'un parcours de formation en alternance et/ou dans le cadre d'actions de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Article 5 : Durée de Pro-A et durées de formation *(article modifié par l'avenant du 22 septembre 2020)*

La durée des parcours dans le cadre du dispositif de reconversion ou promotion par alternance (dit « Pro-A ») est comprise entre 6 et 12 mois, avec une proportion comprise entre 15 % et 25 % de cette durée consacrée à la formation, sans que la durée de formation ne puisse être inférieure à 150 heures.

Compte tenu de l'individualisation du parcours conduisant à la certification, la durée du parcours pourra être portée jusqu'à 24 mois et la durée de la formation, au-delà de 25 %, pour l'ensemble des bénéficiaires visés à l'article 2, préparant une des certifications suivantes, visées à l'article 3 :

- CQP vendeur sur site en commerces de gros (RNCP 32389) ;
- CQP vendeur conseil à distance en commerces de gros (RNCP 32391) ;
- CQP vendeur itinérant en commerces de gros (RNCP 32390)
- CQP manager d'équipe commerciale itinérante en commerces de gros (RNCP 29566) ;
- CQP manager d'équipe commerciale sédentaire en commerces de gros (RNCP 29567) ;
- CQP responsable d'unité commerciale en commerces de gros (RNCP 29568) ;
- CQP chef d'équipe logistique en commerces de gros (RNCP 32386) ;
- CQP manager logistique en commerces de gros (RNCP 32387) ;
- titre professionnel conducteur du transport routier de marchandises sur porteur (RNCP 1884) ;
- titre professionnel conducteur livreur sur véhicule utilitaire léger (RNCP 34150).

Article 6 : Financement du dispositif

L'opérateur de compétences (OPCO) désigné par la branche assurera, sur les fonds destinés au financement de l'alternance, une prise en charge forfaitaire des actions mises en œuvre dont le montant est fixé par la SPP Commerces de gros, à l'initiative de la CPNEFP de la branche.

Les parties signataires décident d'élargir le périmètre de financement de la Pro-A à la rémunération et les charges sociales légales et conventionnelles des salariés, dans la limite du coût horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance par heure, et ce, au-delà des frais pédagogiques et des frais annexes. Le plafond de prise en charge des rémunérations est décidé par le Conseil d'administration de l'OPCO sur proposition de la SPP Commerces de gros, à l'initiative de la CPNEFP de la branche.

Le cas échéant, les frais liés à la formation des tuteurs désignés pour l'accompagnement des bénéficiaires du dispositif et les dépenses liées à l'exercice de la fonction tutorale seront couverts par l'OPCO, selon le cadre légal et réglementaire en vigueur.

Article 7 : Règles de mise en œuvre

Les partenaires sociaux rappellent aux entreprises et aux salariés les règles de mise en œuvre du dispositif de reconversion ou promotion par alternance (dit « Pro-A ») et, notamment :

- La conclusion d'un avenant au contrat de travail du salarié bénéficiaire, précisant la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance, à déposer auprès de l'opérateur de compétences (OPCO) désigné par la branche,
- L'organisation de la formation dans le respect du principe de l'alternance entre formation et exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées,
- La désignation obligatoire d'un tuteur,
- La possibilité d'organiser, pour tout ou partie, la formation en dehors du temps de travail, dans les limites posées par la loi, soit 30 heures par salarié et par an ou 2 % du forfait, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année.

Article 8 : Abrogation des dispositions relatives aux périodes de professionnalisation

Compte tenu de la suppression du dispositif des périodes de professionnalisation au 1er janvier 2019 par la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, les dispositions figurant à l'article 6-2 de l'accord du 11 mai 2016 sont abrogées.

Article 9 : Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 10 : Entrée en vigueur de l'accord

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

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires demandent au ministère l'extension sans délai du présent accord.

EMPLOI

ACCORD DE BRANCHE du 16 NOVEMBRE 2010 SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES DANS LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES COMMERCE DE GROS N°3044

PREAMBULE

Le thème de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes a fait l'objet d'un intérêt marqué de la part des pouvoirs publics et des partenaires sociaux avec :

- ✓ la loi du 9 Mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes,
- ✓ l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes,
- ✓ et, en dernier lieu, la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Par le présent accord, qui s'inscrit dans le prolongement des textes précités, les partenaires sociaux de la CCN des commerces de gros affirment que la mixité dans les emplois des différents métiers et catégories professionnelles est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique, source de complémentarité, d'équilibre et de dynamisme pour l'entreprise et ses salariés.

Les signataires considèrent que tous les acteurs de la branche doivent se mobiliser autour de cet axe de travail et que les principes de l'égalité professionnelle définis par le présent accord s'imposent aux entreprises afin qu'elles engagent des politiques actives dans ce domaine.

Ainsi, la mise en place d'une politique dynamique d'égalité professionnelle doit s'accompagner d'une mise en cohérence des pratiques de management et par une démarche de communication régulière. Les signataires estiment que le présent accord représente une réelle opportunité de dialogue et de dynamisme dans les entreprises, et que son impact social et économique se révélera positif à court et moyen terme.

Au niveau de la branche, l'action menée s'appuiera notamment sur l'Observatoire des Métiers du Commerce Interentreprises (OCI) et sur les éléments qu'il est ainsi susceptible d'apporter aux partenaires sociaux de la branche en termes de bilan et de diagnostic.

Une synthèse de la situation comparée entre les femmes et les hommes dans la Branche des commerces de gros 3044 (Sources rapport de branche 2008 et bilan emploi formation 2009) est annexée au présent accord.

Les données sur l'égalité hommes/femmes seront réexaminées par les partenaires sociaux, selon la périodicité des rapports, pour en apprécier l'évolution.

ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et des salariés relevant de la CCN des commerces de gros n°3044.

ARTICLE 2 – RECRUTEMENT

En vue d'assurer un recrutement équilibré au sein des entreprises de la branche, les parties signataires soulignent que les critères déterminants du recrutement sont les compétences et les qualifications du candidat. A cet égard, la branche se fixe comme objectif que le recrutement au sein de l'entreprise reflète la répartition des candidatures entre les hommes et les femmes candidats, à profil équivalent.

Dans cet esprit, les offres d'emploi externes doivent être rédigées et gérées de façon non discriminatoire. Ainsi, à projet professionnel, motivations, potentiel d'évolution et compétences comparables, les candidatures masculines et féminines doivent être analysées selon les mêmes critères. A cette fin, les dispositifs de sélection doivent rester construits autour de la notion de compétences.

Les recrutements externes et internes se dérouleront dans les mêmes conditions pour les hommes et pour les femmes.

Les entreprises sensibiliseront le personnel chargé du recrutement à l'égalité professionnelle.

Afin de permettre une meilleure représentation en terme de mixité lors du recrutement, les signataires s'engagent à ce que des actions prioritaires soient menées au niveau de l'entreprise, portant sur l'amélioration de l'accès des femmes et des hommes à des emplois sur des postes identifiés comme ayant une faible représentation féminine ou masculine. Les représentants du personnel peuvent faire des propositions d'action visant à supprimer, le cas échéant, les déséquilibres constatés.

L'état de grossesse d'une femme ne doit pas être pris en considération pour refuser de l'embaucher ou mettre fin à la période d'essai. En conséquence, il est interdit de rechercher ou de faire rechercher toute information concernant l'état de grossesse de l'intéressée. La femme candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse.

Toute discrimination liée à l'état de grossesse tombe sous le coup des sanctions pénales de l'article 225-1 du code pénal.

ARTICLE 3 – FORMATION PROFESSIONNELLE

Les signataires soulignent que la formation professionnelle constitue l'un des leviers essentiels pour assurer une égalité de traitement entre les hommes et les femmes. Par le développement des compétences, la formation professionnelle concourt au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans le déroulement de leur carrière.

C'est pourquoi, les signataires du présent accord réaffirment leur engagement :

- ✓ d'assurer l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle, tout en prenant en compte les contraintes liées à la vie familiale (formation sur site, formation proche de l'entreprise, formation à distance...);
- ✓ de désigner parmi les publics prioritaires aux actions de formation, les femmes reprenant une activité professionnelle après un congé de maternité et les hommes et les femmes après un congé d'adoption ou un congé parental, en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail ;
- ✓ d'exiger des entreprises un égal accès des femmes et des hommes :
 - aux dispositifs de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de bilan de compétences,
 - aux contrats et périodes de professionnalisation.
- ✓ d'assurer un suivi annuel de l'accès à la formation professionnelle hommes / femmes à travers le bilan emploi / formation.

De façon générale, les entreprises sont garantes que le plan de formation ainsi que les actions de formation projetées, tant pour le développement professionnel de chacun que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, bénéficient aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

Les signataires rappellent que pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation, la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte.

ARTICLE 4 – PROMOTION ET EVOLUTION PROFESSIONNELLE

Comme en matière de recrutement, les critères utilisés dans les définitions de postes ouverts à la mobilité interne ne doivent pas être de nature à entraîner une discrimination fondée sur le sexe. A ce titre, la branche veille à ce que les intitulés des métiers repères comme des emplois types ne conduisent pas à une discrimination sexuée.

Les femmes et les hommes doivent être en mesure d'avoir les mêmes possibilités d'évolution de carrière.

Les femmes et les hommes doivent pouvoir bénéficier d'une affectation sans discrimination.

C'est pourquoi, s'agissant en particulier de l'entretien professionnel, les entreprises retiendront des critères d'évaluation qui ne puissent conduire à une quelconque discrimination directe ou indirecte entre hommes et femmes. Les entreprises porteront à la connaissance de l'ensemble du personnel les postes de travail à pourvoir en interne afin que les salariés (hommes et femmes) puissent faire éventuellement acte de candidature (article 33 de la CCN des commerces de gros).

Elles mettront en œuvre les mesures permettant à l'ensemble des salariés (hommes et femmes) de mieux appréhender la diversité des métiers, et par voie de conséquence, d'élargir leurs possibilités d'évolution professionnelle.

Les entreprises veilleront aussi à ce qu'en matière d'évolution professionnelle, les congés de maternité, d'adoption et les congés parentaux soient sans incidence sur le déroulement de carrière des salariés concernés.

Elles veilleront à ce qu'à compétences, expériences et profils équivalents, aucun choix ne soit fait en fonction du sexe du salarié et notamment sur les postes à responsabilités. Les hommes et les femmes peuvent avoir accès à tous les emplois quel qu'en soit le niveau de responsabilités.

ARTICLE 5 – MATERNITE, PATERNITE ET PARENTALITE

Les absences liées au congé de maternité, d'adoption ou de paternité ne doivent pas avoir d'incidence sur les évolutions professionnelles et salariales.

Les salariées enceintes bénéficient d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires. Ces absences sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés et de l'ancienneté (article L1225-16 du code du travail). A partir du 5ème mois de grossesse, toute salariée sera autorisée à arriver le matin un quart d'heure après et à sortir le soir un quart d'heure avant le reste du personnel, sans perte de salaire. Toutefois, il peut être convenu entre la salariée intéressée et son employeur d'un aménagement différent de cette demi-heure rémunérée (*Article 54.1 «Période précédent le congé maternité»* de la CCN des commerces de gros n°3044). Les femmes enceintes au forfait annuel en jours s'organiseront pour bénéficier d'une mesure équivalente dans le cadre de l'organisation de leur travail.

Après la naissance de son enfant et dans un délai déterminé par décret, le père salarié bénéficie d'un congé de paternité de onze jours consécutifs ou de dix-huit jours consécutifs en cas de naissances multiples. Le congé de paternité entraîne la suspension du contrat de travail (article L 1225-35 du code du travail). La période d'absence au titre du congé de paternité est prise en compte pour le calcul des droits liés à l'ancienneté.

Travail de nuit : la salariée en état de grossesse médicalement constatée ou ayant accouché, qui travaille la nuit dans les conditions déterminées à l'article L3122-31 du code du travail, est affectée sur sa demande à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse, et pendant la période du congé postnatal. Elle est également affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. Cette période peut être prolongée pendant le congé postnatal et après son retour de ce congé pour une durée n'excédant pas un mois lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de la salariée. Le changement d'affectation n'entraîne aucune diminution de la rémunération (article L.1225-9 du code du travail).

Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi à la salariée travaillant de nuit, il lui fait connaître par écrit ainsi qu'au médecin du travail, les motifs qui s'opposent à cette affectation. Le contrat de travail de la salariée est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité et éventuellement durant la période complémentaire qui suit la fin de ce congé en application de l'article L.1225-9 du code du travail. La salariée bénéficie d'une garantie de rémunération pendant la suspension du contrat de travail, composée de l'allocation journalière prévue à l'article L.331-1 du code de la sécurité sociale et d'une indemnité complémentaire à la charge de l'employeur, calculée selon les mêmes modalités que celles prévues à l'article L.1226-1 du code du travail à l'exception des dispositions relatives à l'ancienneté (article L1225-10 du code du travail).

Suite au congé maternité, d'adoption et au congé parental, le salarié retrouve son poste de travail ou, à défaut, un poste équivalent.

Afin de s'assurer de la bonne réintégration des salariés, un entretien avec le représentant de l'employeur est organisé après la reprise effective d'activité. Cet entretien pourra être mené conjointement avec les entretiens professionnels organisés par l'entreprise.

L'ensemble des dispositions légales relatives à la maternité s'appliquent dont notamment les dispositions sur l'allaitement (articles L 1225-30 et suivants du code du travail), sur les expositions à des risques particuliers (articles L 1225-12 et suivants du code du travail), sur l'interdiction d'emploi (article L1225-29 du code du travail).

ARTICLE 6 – EGALITE SALARIALE

Les parties signataires rappellent le principe selon lequel, dans chaque entreprise, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les

femmes et les hommes. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

Les parties signataires adhèrent aux stipulations figurant dans l'Accord National Interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, qui prévoient que les branches et les entreprises doivent faire de la suppression des écarts constatés en termes de rémunérations une priorité.

Elles rappellent que les disparités de rémunération ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés à l'un ou l'autre sexe.

Les différents éléments composant la rémunération doivent être établis sur des normes identiques pour les femmes et les hommes. Les critères de classification et de promotion professionnelle, ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération doivent être communs aux travailleurs des deux sexes. Ils ne doivent pas non plus être discriminants pour les salariés ayant bénéficié d'un congé de maternité ou d'un congé parental d'éducation.

Il est rappelé qu'à l'issue d'un congé de maternité ou d'un congé d'adoption, la rémunération du salarié fait l'objet d'un examen et est réévaluée conformément aux textes légaux qui précisent que cette rémunération est « majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise ».

Si à compétence et ancienneté égales, et pour des salariés effectuant les mêmes tâches, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont objectivement constatés, l'entreprise doit vérifier les raisons de ces écarts avec comme objectif de les supprimer. Dans l'hypothèse où aucune raison objective ne les justifie, l'entreprise doit faire de la suppression de ces écarts une priorité en prenant les mesures appropriées.

Sont considérés, en vertu de l'article L 3221-4 du code du travail, comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Par ailleurs, conformément à la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, il est rappelé que les entreprises soumises à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs doivent négocier chaque année pour analyser la situation et, le cas échéant, définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, dans le cadre des négociations sur les salaires.

La branche établit un diagnostic sur la situation comparée des hommes et des femmes en matière de rémunération dans le rapport de branche et identifie les axes de progrès en matière d'égalité de rémunération. Elle demande aux entreprises la suppression des inégalités constatées.

ARTICLE 7 – ORGANISATION, AMENAGEMENT ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Les partenaires sociaux rappellent le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel en termes de carrière et de rémunération.

Les entreprises prêtent attention à ce que les modalités d'organisation de travail du salarié, notamment l'aménagement des horaires ou les pratiques de management, ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination dans son évolution de carrière.

Les postes à temps plein qui se libèrent doivent être proposés en priorité aux salariés à temps partiels pour des raisons familiales ou congé parental d'éducation qui en font la demande et qui ont les compétences et qualifications requises.

De même, 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, ont priorité pour l'attribution d'un emploi (création ou vacance de poste) relevant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

L'entreprise cherchera à développer les solutions, en termes d'organisation et d'aménagement, permettant de concilier vie familiale et vie professionnelle sans faire obstacle à l'évolution de carrière professionnelle.

Afin de favoriser la mixité de l'accès aux postes de travail, le CHSCT (ou, en son absence, les délégués du personnel) sera informé et consulté pour examiner les modalités d'organisation du travail et d'aménagement des postes, notamment en terme de contraintes physiques.

ARTICLE 8 – SENSIBILISATION ET COMMUNICATION

La sensibilisation de l'ensemble des acteurs au niveau de la branche sur le thème de l'égalité professionnelle et la communication sur ce sujet constitue un vecteur important pour traduire concrètement au sein des entreprises de la branche l'application des principes mis en exergue par le présent accord.

Les parties signataires encouragent les entreprises et les institutions représentatives du personnel à favoriser les actions d'information sur les métiers du commerce de gros en faveur des salariés et à améliorer la communication sur le thème de l'égalité professionnelle femmes hommes par des actions de communication pour diffuser les bonnes pratiques et les évolutions constatées au sein des entreprises de la branche.

Au plan de la branche, le principe de l'égalité professionnelle doit être pris en compte dans toutes les négociations de branche.

Les partenaires sociaux constatent que, tous emplois confondus, si les différences de rémunération entre les femmes et les hommes non cadres sont faibles, elles sont plus significatives au sein des cadres.

Les partenaires sociaux souhaitent donc faire de la promotion des femmes à des postes de cadres, et notamment aux postes de direction, un axe de progrès prioritaire.

Pour cela, des questions seront introduites dans l'enquête de branche afin de savoir quels sont les postes cadres sur lesquelles les femmes sont minoritaires afin que la branche puisse comprendre les raisons des différences éventuelles de rémunération constatées et, le cas échéant, préconiser les correctifs adéquats.

Les partenaires sociaux s'aperçoivent également au vu du rapport de branche que les femmes ne constituent que 11% des stagiaires formés en période de professionnalisation. La période de professionnalisation leur paraissant être un outil de promotion efficace pour que les femmes arrivent à des postes de responsabilités, les partenaires sociaux de la branche souhaitent renforcer l'accès des femmes à ces formations.

Pour cela, il sera demandé à l'OCI (Observatoire du commerce interentreprises) un bilan et un suivi des périodes de professionnalisation (thèmes, durées) suivies par les femmes et par les hommes afin d'apporter les correctifs nécessaires en CPNEFP.

Les partenaires sociaux entendent faire de ces deux points leurs axes de progrès pour les années à venir et réaliseront un suivi spécifique dans le cadre de l'enquête annuelle réalisée par l'OCI.

ARTICLE 9 – SUIVI DE L'ACCORD

Les partenaires sociaux conviennent de porter cet accord à la connaissance de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche qui a notamment pour mission d'en suivre la bonne application.

La CPNEFP de la CCN des commerces de gros n°3044 examine 1 fois par an les informations relatives aux hommes et aux femmes sur la base d'un rapport de branche et du bilan emploi formation.

ARTICLE 10 – DUREE / ENTREE EN VIGUEUR / DEPOT DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et sera présenté à l'extension auprès du ministre chargé du Travail.

Il entrera en vigueur le lendemain de la parution de l'arrêté d'extension au journal Officiel conformément aux dispositions prévues à l'article D.2231-2 du code du travail.

Le présent accord sera déposé à la Direction des Relations de travail et au greffe du Conseil de Prud'hommes.

ARTICLE 11 – REVISION L'ACCORD

Le présent accord peut être révisé par avenant conclu par les partenaires sociaux ou une partie d'entre eux

conformément aux dispositions légales. Une demande de révision du présent accord peut être effectuée par l'une des parties signataires.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties signataires en lettre recommandée avec avis de réception.

La demande de révision de l'accord devra être accompagnée d'une lettre de notification d'un nouveau projet d'accord sur les points sujets à révision. Les discussions devront commencer dans un délai de 3 mois suivant la lettre de notification.

Le présent accord restera en vigueur jusqu'à l'application du nouvel accord signé à la suite d'une demande de révision.

Aucune demande de révision ne pourra être introduite dans les 12 mois suivant l'entrée en vigueur de la dernière révision, sauf en cas de modification législative ou réglementaire.

L'accord pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires, moyennant le respect d'un préavis de six mois. Les modalités de dénonciation sont fixées aux articles L.2261-9 et suivants du Code du travail.

<i>NOTA BENE : L'existence d'un accord de branche sur l'égalité professionnelle ne dispense pas les entreprises de la branche, visées par l'obligation de négocier sur ce sujet, de se doter de leur propre accord ou plan d'action.</i>
--

ACCORD DE BRANCHE DU 17 AVRIL 2013 EN FAVEUR DE L'INSERTION ET DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES PERSONNES ATTEINTES D'UN HANDICAP DANS LA CCN DES COMMERCE DE GROS N°3044

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées précise que constitue un handicap « *toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant* ».

Le présent accord traduit la volonté de la branche de promouvoir et de développer l'emploi des salariés handicapés, de rappeler l'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés et de prendre en compte :

- la multiplicité des acteurs intervenant sur la question du handicap,
- la perfectibilité du marché de l'emploi des travailleurs handicapés,
- les caractéristiques de la branche qui comporte une grande majorité de petites entreprises.

En 2010, 1431 établissements relevant de la CCN des commerces de gros et soumis à l'obligation légale d'emploi de travailleurs handicapés ont versé leur contribution à l'Agefiph :

- 68% des établissements avaient atteint un taux d'emploi de travailleurs handicapés compris entre 0 et 1,99%,
- 28% des établissements avaient atteint un taux d'emploi de travailleurs handicapés compris entre 2 et 3,99%
- 4% des établissements avaient atteint un taux d'emploi de travailleurs handicapés compris entre 4 et 5,99%

Après 3 années de partenariat entre la branche des commerces de gros et l'AGEFIPH, un diagnostic a été réalisé en vue d'obtenir un état des lieux pour évaluer le niveau d'information et l'implication des entreprises de la branche mais aussi pour définir les leviers d'action et les outils susceptibles d'accompagner les employeurs et les salariés dans le développement de l'emploi des personnes handicapées.

Ce diagnostic a mis en valeur plusieurs analyses parmi lesquelles :

- une marge de progression du taux d'emploi dans les entreprises soumises à l'obligation compte tenu d'une part, de la méconnaissance et la sous-utilisation des aides et réseaux adéquats et d'autre part, de la difficulté à concrétiser une embauche de personnes handicapées faute de candidats,
- une attitude face à l'emploi des travailleurs handicapés qui peut être améliorée, il faut lever les appréhensions quant à la possibilité de concilier handicap et exercice d'un métier dans le commerce interentreprises,
- la nécessité d'inciter vivement les entreprises à mettre en place une formation des managers sur l'emploi des personnes handicapées,
- la nécessité, pour la branche, d'impulser et d'étendre les politiques actives d'insertion et de reclassement dédiées au développement de l'embauche des personnes handicapées et au maintien dans l'emploi des salariés devenus handicapés pendant leur parcours professionnel.

Le présent accord fixe les orientations de la branche pour l'emploi des personnes handicapées et encourage la signature d'accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement.

Toute négociation devra débuter par un état des lieux permettant :

- de faire le point sur la situation d'emploi des personnes handicapées dans le périmètre considéré,
- de cerner les besoins en matière d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées,
- de proposer des solutions concrètes en matière de démarches, méthodes, moyens techniques et humains à mettre en place afin de parvenir à des objectifs déterminés,
- de fournir les éléments d'informations nécessaires au parfait éclairage du débat, lesquels devront être fournis à la première réunion de négociation de l'accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement.

Le présent accord identifie plusieurs thèmes prioritaires afin de faciliter et de développer l'accès et le maintien dans l'emploi de salariés handicapés au sein des entreprises de la branche. Ces thèmes tiennent compte des différents acteurs que sont les entreprises, la collectivité des salariés, les personnes handicapées avec l'appui des structures compétentes.

Article 1 – Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises soumises à la CCN des commerces de gros. Les entreprises de 20 salariés et plus directement assujetties à l'obligation d'emploi visées aux articles L 5212-2 et

suyvants du Code du travail sont directement concernées par les termes du présent chapitre et des actions engagées ou préconisées par la branche.

Toutefois, les entreprises qui ne sont pas soumises à l'obligation d'emploi telle que définie ci-dessus s'attacheront à mettre en œuvre les dispositions conventionnelles qui suivent.

Article 2 – Développement des actions de sensibilisation et de communication

Les interlocuteurs sociaux de la branche souhaitent mettre en place une information fiable et accessible tant sur la démarche de branche que sur les moyens permettant de développer l'emploi des travailleurs handicapés (guides, fiches pratiques...).

Ils assureront notamment :

- une information en direction des entreprises, des salariés, des institutions représentatives du personnel...
- une information en direction des institutions et réseaux en charge de l'emploi de personnes handicapées (AGEFIPH, Cap emploi...) notamment sur les profils de poste recherchés par les entreprises, les offres d'emploi....
- une information sur les formations spécifiques existantes.

Et d'autre part :

- une sensibilisation adaptée en direction des salariés (handicapés ou pas) et des institutions représentatives du personnel pour permettre une meilleure intégration de la personne handicapée,
- une information aux modalités et conséquences de la reconnaissance du handicap étant entendu que cette démarche reste individuelle, volontaire et confidentielle de la part de l'intéressé.

Un certain nombre d'actions de communication ont déjà été réalisées dans la branche à destination des entreprises afin de les accompagner dans l'intégration et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés et ce dans le cadre de la convention de partenariat existante entre Intergros et l'AGEFIPH :

- Création d'un guide pratique pour agir en faveur de l'emploi et la formation des salariés handicapés en 2010,
- Organisation de réunions d'information et/ou événements dédiés,
- Envoi de newsletters,
- Création et mise à jour d'un site internet dédié au handicap : plaquette d'information, rubrique actualités, réalisation de vidéos / témoignages, insertion de liens partenaires....

Les interlocuteurs sociaux s'engagent à poursuivre et amplifier ces actions de communication auprès des entreprises et des salariés de la branche.

Article 3 – Faciliter l'insertion et l'embauche des travailleurs handicapés

3.1 Améliorer les conditions d'accueil des travailleurs handicapés

L'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées constituent l'un des thèmes de négociation annuelle visés par le Code du travail. Le taux d'emploi des personnes handicapées constaté dans le cadre de la branche traduit la réticence de certaines entreprises face à l'emploi des personnes handicapées, et une très forte disparité dans les pratiques, selon les tailles des entreprises.

Afin de favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées, chaque entreprise s'emploie à sensibiliser l'ensemble du personnel sur le handicap. En relation avec les instances représentatives du personnel, quand elles existent, il met en place les actions visant à :

- Lever les idées reçues sur le handicap,
- Favoriser l'accueil et l'intégration dans l'entreprise par des outils de communication,
- Favoriser les démarches volontaires des salariés à faire reconnaître leurs handicaps,
- Mettre en place des formations pour les personnes participant au processus de recrutement ou pour les salariés (notamment élus du CHSCT, CE, DP ou de la DUP) en vue de faciliter l'intégration des travailleurs handicapés.

Sur le plan qualitatif, l'exemplarité d'initiatives mises en place par des entreprises constitue un levier intéressant

dans le cadre d'une mutualisation des bonnes pratiques au niveau national (ex. vidéos/témoignages sur le site dédié Handicap d'Intergros...).

3.2 Etre en relation avec des établissements adaptés et des services d'aide par le travail

Si l'embauche directe doit être naturellement privilégiée, pour autant le recours à des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services avec :

- les entreprises adaptées,
- des établissements et services d'aide par le travail autorisés

peut constituer une solution pour l'emploi des personnes handicapées et favoriser le passage d'un établissement du « secteur protégé » vers le milieu ordinaire de travail. De plus, les entreprises peuvent accueillir les personnes handicapées « détachées » de ce secteur, afin d'en apprécier les capacités professionnelles, ou prévoir de les embaucher directement. Un soutien financier par l'AGEFIPH à la sortie du milieu protégé a été créé sous certaines conditions. L'Etat peut attribuer une aide financière, (du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés), suivant l'article L 5213-10 du code du travail.

Article 4 – Développer le maintien dans l'emploi des salariés handicapés

4.1 Favoriser le maintien dans l'emploi

Les partenaires sociaux entendent favoriser le maintien dans l'emploi des salariés dont le handicap survient ou s'aggrave alors qu'ils sont déjà en poste.

Le maintien dans l'emploi d'un salarié devenu handicapé, quelle qu'en soit l'origine, constitue une véritable priorité pour les entreprises et doit les inciter à rechercher l'ensemble des moyens de nature à en assurer l'effectivité.

Prévenir le handicap et l'aggravation du handicap, en lien étroit avec le médecin du travail, le CHSCT ou à défaut les autres instances, développer les mesures d'aides et d'accompagnement sont les axes de la politique à conduire au sein de l'entreprise pour assurer, le retour et le maintien à l'emploi des travailleurs handicapés.

L'entreprise, à l'initiative ou non du salarié, et, en tout état de cause, avec son accord, envisagera des mesures préventives pouvant intervenir en amont de la reconnaissance d'inaptitude après avis du médecin du travail et proposer dans la mesure du possible des aménagements de postes et/ou d'horaires ou encore organiser des stages pour faciliter le reclassement des personnes concernées. L'entreprise devra en tant que de besoin faire appel à des experts qualifiés (ergonomes, INRS, ANACT...), utiliser les études ergonomiques nécessaires et mettre en œuvre les moyens techniques, voire organisationnels utiles (ex : logiciel informatique spécifique, fauteuil ergonomique...). Pour cela il est possible de faire appel au conseiller SAMETH* régional, qui aide les entreprises à faire un point sur leurs besoins et les oriente vers l'aide la mieux adaptée.

(*SAMETH est un service AGEFIPH pour faciliter le maintien des personnes dans l'entreprise du secteur privé et les établissements du secteur public).

4.2 Budget relatif à l'aménagement du poste de travail

Des aménagements techniques du poste de travail et de l'organisation du travail peuvent s'avérer nécessaires pour permettre la compatibilité du handicap et du poste, pour ce faire des aides spécifiques peuvent être sollicitées auprès de l'AGEFIPH. Il s'agit d'aides financières destinées notamment à compenser le handicap mais également des prestations réalisées par des experts sélectionnés et financés par l'AGEFIPH (www.agefiph.fr).

Il est rappelé que les travaux d'aménagement pour l'accessibilité des locaux de travail sont des obligations de la loi qui incombent aux entreprises et que ces travaux ne peuvent pas être financés par ce budget.

Article 5 – Prévoir l'évolution de l'emploi des salariés handicapés

Les entreprises doivent prendre toutes mesures visant à éliminer toute forme de discrimination des salariés handicapés. Cela concerne le déroulement de carrière, le bilan de compétences, la formation, la mobilité interne dans l'entreprise, l'évolution des rémunérations.

Ces mesures pourront prendre la forme, notamment, d'entretiens professionnels adaptés dont les modalités seront précisées dans l'accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement.

En conséquence, en aucun cas le fait du handicap ne sera un frein à une progression dans l'entreprise. Les

salariés handicapés nouvellement embauchés ou en poste suivront des formations leur donnant les compétences nécessaires pour assumer les missions qui leur sont confiées. Un aménagement approprié de leur temps de travail sera recherché à ces fins.

Les entreprises de la branche, en liaison avec l'OPCA Intergros, s'efforceront de prioriser à travers notamment l'utilisation du DIF, les plans de formations des entreprises, des actions de formations en cohérence avec les possibilités d'emploi.

Un point sur ces questions sera présenté aux institutions représentatives du personnel. Les IRP compétentes devront être identifiées dans l'accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement. L'employeur et les représentants du personnel pourront être accompagnés par un représentant de l'AGEFIPH ou de toute autre institution compétente.

Article 6 – Intégrer les salariés handicapés dans la vie quotidienne de l'entreprise

L'entreprise et ses institutions représentatives du personnel (CE, DP, DUP, CHSCT...) doivent permettre l'intégration des salariés handicapés à la vie quotidienne de l'entreprise et faciliter leur participation aux événements de l'entreprise et aux activités sociales et culturelles.

Article 7 – Développer la formation professionnelle des personnes handicapées

L'objectif premier en matière de formation est de rendre les dispositifs de formation accessibles aux personnes handicapées. La qualification professionnelle par l'acquisition de nouvelles compétences et de qualifications, est un facteur d'intégration des personnes handicapées que l'entreprise doit privilégier.

7.1 S'appuyer sur un réseau d'accueil extérieur

Les signataires incitent les entreprises à se tourner vers les institutions compétentes pour le recrutement et l'intégration des personnes handicapées afin d'établir avec celles-ci un vrai partenariat : AGEFIPH, Pôle Emploi, Associations régionales.....L'AGEFIPH est un des acteurs de la mise en œuvre de la politique de l'emploi des personnes handicapées conçue et conduite par l'Etat en lien avec les partenaires sociaux. Elle peut financer des projets.

7.2 Développer la formation qualifiante des handicapés

Les personnes handicapées de faible niveau de qualification constituent pour les signataires un public devant être privilégié dans le cadre des actions de professionnalisation afin de maintenir leur employabilité en tenant compte de leurs particularités.

L'employeur s'efforce à ce que les actions de formation organisées dans le cadre du plan de formation soient adaptées à la situation des salariés handicapés : difficulté de déplacement, durée du stage, matériels... En cas de nécessité, des formations spécifiques seront mises en œuvre pour les tuteurs de salariés handicapés dans les conditions fixées par l'article 9 de l'avenant n°2 à l'accord cadre du 16 décembre 1994.

Article 8 – Aide au travailleur handicapé

Tout salarié qui souhaite obtenir ou renouveler le statut de travailleur handicapé auprès du service public compétent bénéficiera sur justificatif d'une journée d'absence rémunérée au titre des démarches administratives à entreprendre.

Article 9 - Situation des salariés handicapés en cas de licenciement économique dans l'entreprise

Compte tenu des difficultés de reclassement parfois plus importantes pour les salariés handicapés, il sera tenu compte, de façon toute particulière, de la situation de handicap dans les critères d'ordre des licenciements.

Article 10 - Suivi médical des salariés handicapés

Les salariés dont le handicap reconnu nécessite un suivi médical particulier peuvent s'absenter de l'entreprise sur présentation d'un certificat médical.

Article 11 – Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de l'extension de ce dernier, avec l'engagement de se revoir dans les 3 mois précédant la fin de l'accord.

Un bilan de la mise en œuvre de l'accord sera fait annuellement.

Article 12 - Révision

Conformément à l'Art. L.2261-7 et 8 du Code du Travail, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le réviser.

La demande de révision peut intervenir à tout moment à l'initiative d'une seule des parties signataires. Elle doit être notifiée à toutes les parties signataires et non signataires par L.R.A.R.

La demande de révision sera accompagnée d'un projet sur les points à réviser.

Les négociations devront s'engager dans les 3 mois suivant la date de 1^o présentation de ladite demande de révision afin d'arriver à la conclusion d'un avenant de révision.

Cet avenant devra être signé par au moins l'une des organisations syndicales signataires de l'accord ou y ayant adhéré.

Cet avenant sera soumis aux mêmes formalités de dépôt et d'extension.

Cet avenant se substituera alors de plein droit aux dispositions du précédent accord qu'il modifie conformément aux dispositions légales.

Article 13 – Dépôt et extension

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la Direction Générale du Travail et du secrétariat du Greffe des Prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par le code du travail en vue de son extension.

OPÉRATEUR DE COMPÉTENCES POUR LA BRANCHE

ACCORD CONSTITUTIF DE L'OPCO DES ENTREPRISES ET DES SALARIÉS DES SERVICES À FORTE INTENSITÉ DE MAIN D'ŒUVRE DU 14 MARS 2019

La loi du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel prévoit la création à partir du 1er avril 2019 d'opérateurs de compétences rassemblant des branches professionnelles qui présentent une cohérence de champ économique et social.

Par courriers de la DGEFP du 23 janvier 2019, il est demandé :

- aux branches signataires de l'accord du 14 décembre 2018 de « trouver un accord permettant de regrouper, au sein d'un même opérateur de compétences, les branches professionnelles, notamment des services, partageant les mêmes problématiques en matière de niveau général des qualifications et d'évolution des compétences »,
- à certaines branches ayant désigné l'opérateur de compétences constitué par l'accord du 21 décembre 2018
- ainsi qu'aux branches orientées par le Ministère du travail, de se rapprocher afin de constituer un seul opérateur de compétences sur le champ « des services à forte intensité de main d'œuvre ». C'est dans ce contexte que les signataires du présent accord ont convenu des dispositions suivantes.

Entre :

D'une part, pour les organisations d'employeurs,

- les organisations professionnelles d'employeurs représentatives des branches professionnelles,
- le Mouvement des Entreprises de France (MEDEF) en sa qualité d'organisation professionnelle d'employeurs interprofessionnelle représentant à ce titre les entreprises non rattachées à un code IDCC.

Et,

D'autre part, pour les salariés :

- des organisations syndicales de salariés représentatives dans chacune des branches
- des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, ces dernières représentant à ce titre les salariés des entreprises non rattachées à un code IDCC.

PREAMBULE : PERTINENCE ET COHERENCE ECONOMIQUE DU CHAMP D'INTERVENTION DE L'OPCO

La réforme de la formation professionnelle permet aux branches d'agir en faveur du développement des compétences, des qualifications, de consolider les savoir-faire des métiers et d'accompagner la croissance des entreprises.

Les problématiques socio-économiques, les enjeux du numérique et d'une manière plus large les évolutions des marchés convergent autour du besoin de rassembler les métiers de services à forte intensité de main d'œuvre :

- Des métiers qui ont en commun la place de l'humain dans leurs prestations, qu'elles soient destinées aux entreprises, aux particuliers ou aux collectivités.
- Des métiers fondés sur la valeur ajoutée humaine et dont le relationnel est un facteur clé de qualité des prestations proposées.
- Des métiers face à des mutations et des enjeux de transformation communs parmi lesquels la transition numérique, la transformation, l'évolution des usages et l'évolution des attentes et la relation client.

Les parties signataires ont défini un champ cohérent d'un point de vue socio-économique et pertinent au regard de l'objet de l'opérateur de compétences, à savoir, valoriser les compétences des métiers du champ des services à forte intensité de main d'œuvre, fortement contributeur à la création d'emplois et représentant une part importante du PIB français.

L'opérateur de compétences, dont le présent accord vise à la constitution, permettra de doter les branches d'un dispositif efficace à disposition de leur ambition de développement des compétences, des qualifications, d'insertion pérenne dans l'emploi et de valorisation professionnelle.

Professionnels de l'emploi et des services opérationnels aux entreprises, aux collectivités et aux particuliers,

les branches des services de l'OPCO regroupent plusieurs millions de salariés, et plus de 200 000 entreprises, TPE, PME, grandes entreprises, implantées sur tout le territoire national, métropolitain et ultra-marin.

En outre, les partenaires sociaux signataires reconnaissent une expertise avérée et répondant à ces enjeux et aux spécificités des secteurs, conjointement à l'association « FAFIH », à l'association « FAF- TT », à l'association « OPCA INTERGROS », à l'association « OPCALIA », pour les branches destinées à rejoindre l'OPCO, à l'association « OPCA Transports et Services » pour le réseau de la propreté et aux autres réseaux accompagnant les branches également susceptibles de le rejoindre sur tout le territoire métropolitain et ultramarin.

La mise en commun de leurs implantations de proximité constituera un atout stratégique pour répondre aux enjeux de déploiement des politiques portées par cet OPCO en direction des TPE/PME sur tout le territoire.

Les partenaires sociaux font le constat que le champ d'intervention de cet OPCO est caractérisé par des métiers, des emplois, des compétences proches, par des complémentarités d'activités, par un même niveau général de qualification professionnelle de nature à favoriser les évolutions, les mobilités professionnelles et les transitions professionnelles et l'élaboration de certifications professionnelles communes.

Ces secteurs ont de nombreuses caractéristiques communes et partagent, dans un contexte de transformation forte de leurs métiers, notamment liée à la transition digitale, des enjeux de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, de recrutement, de qualification, de certification et d'attractivité, qui amènent les partenaires sociaux de ces branches à décider de la création d'un opérateur de compétences commun.

Ainsi, ces secteurs recrutent et salarient la même typologie de publics notamment de premier niveau de formation initiale (niveaux V et infra) et leur permettent de s'intégrer socialement par leur insertion professionnelle. Ces secteurs disposent par ailleurs de niveaux de qualification plus élevés, favorisant la construction de parcours professionnels offrant des possibilités d'évolution au sein desquels la formation et la certification jouent un rôle majeur. La représentation de ces différents secteurs s'exprimera à travers la présence des partenaires sociaux signataires ou adhérents.

Cette typologie particulière de publics nouveaux entrants et de salariés requiert des investissements importants en ingénierie de formation, de compétences, de qualifications et de certification aussi bien pour l'accès aux savoirs de bases que pour des compétences plus techniques.

Les partenaires sociaux estiment que le partage des expertises acquises dans chacun de ces secteurs, le développement de travaux communs et leur mutualisation constitueront des atouts forts pour développer la qualification, la certification et plus largement la sécurisation des trajectoires et parcours professionnels des salariés de ces branches, notamment par la portabilité et transférabilité des droits et la mobilité professionnelle choisie et accompagnée.

De plus, ces secteurs sont en croissance constante mais peinent à recruter du fait d'un manque d'attractivité. Aussi, l'information et l'orientation des publics et notamment les jeunes pour intégrer ces secteurs, leur préparation, leur suivi et leur accompagnement tout au long de leur parcours sont essentiels pour favoriser leur réussite. Là aussi, des solutions innovantes existent dans chaque branche, qui seront utiles à l'ensemble de ces secteurs et des dispositifs communs pourront être construits et déployés.

De surcroît, les entreprises et les salariés de ces branches ont notamment, d'une part, la particularité d'effectuer leurs prestations sur les sites mêmes de leurs clients, ou d'autre part, de les accueillir directement dans leurs établissements faisant de la relation client le cœur même de leur métier. L'organisation de leur activité est en conséquence atypique et requiert des compétences spécifiques multiples, nécessaires pour les agents comme pour l'encadrement intermédiaire. Il est donc cohérent que ces secteurs se regroupent dans cet OPCO du fait de leur recours à une forte intensité de main d'œuvre.

L'organisation de la formation ou d'accueil des jeunes notamment dans les PME et TPE (-50 salariés) devra également être prise en compte de manière transversale à ces secteurs. Enfin, de nombreux clients souhaitant se concentrer sur leur cœur de métier, cette demande amène les entreprises à diversifier leurs activités pour proposer une offre élargie de services, ce qui donne d'autant plus de sens à cette construction commune.

Par ailleurs, les partenaires sociaux rappellent leur attachement à l'élaboration des politiques insertion/emploi/formation/compétences/qualifications des branches définies au sein des Commissions Paritaires Permanentes (CPNEFP ou CPPNI) qui seront mises en œuvre par l'opérateur de compétences. A cet effet,

l'analyse prospective des besoins en compétences étant indispensable, les partenaires sociaux soulignent l'importance des travaux menés par les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications des branches adhérentes à l'opérateur de compétences.

ARTICLE 1. OBJET ET NATURE JURIDIQUE DE L'ACCORD

Le présent accord s'inscrit dans le cadre juridique de l'article 39-III de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 qui dispose que l'agrément est subordonné à l'existence d'un accord conclu à cette fin entre les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives d'une ou plusieurs branches qui composent le champ d'application de l'accord.

Il vaut également désignation de l'OPCO pour les branches signataires ou adhérentes du présent accord et rend caduc l'ensemble des accords de désignation antérieurs visant un autre opérateur de compétences dans les branches professionnelles visées à l'annexe 1.

Aussi, au regard de ce qui a été rappelé ci-dessus, cet accord est conclu, conformément aux dispositions du III de l'article L.6332-1-1 du Code du travail, issu de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 à seule fin de création d'un opérateur de compétences.

ARTICLE 2. CONSTITUTION ET FORME JURIDIQUE DE L'OPERATEUR DE COMPETENCES

Dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur, les parties signataires du présent accord décident de constituer un opérateur de compétences (OPCO) des entreprises et des salariés des services à forte intensité de main d'œuvre.

Dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur, les branches composant l'OPCO sont :

- les branches, par accord de branche valide ou majoritaire, relevant du champ d'application professionnel du présent accord visées en annexe 1, au sein desquelles il a été conclu conformément à l'article L.2232-6 du Code du travail ;
- les branches, non visées en annexe 1 du présent accord, ayant adhéré par accord de branche valide ou majoritaire, au sens prévu par le III de l'article L.6332-1-1 du Code du travail et dans les conditions visées à l'article 11 du présent accord, à l'OPCO interbranche ;
- les branches adhérentes suite à une décision de l'autorité administrative en application du 2° du IV de l'article L.6332-1-1 du Code du travail et du IV de l'article 39 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018.

Cet opérateur de compétences est constitué sous forme d'une association sans but lucratif et à gestion paritaire créée à cet effet, association régie par les dispositions de la loi du 1er juillet 1901 dont les statuts seront paritairement définis par les organisations signataires du présent accord, dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur et des principes définis par le présent accord.

ARTICLE 3. CHAMPS D'INTERVENTION PROFESSIONNEL ET GEOGRAPHIQUE

L'OPCO est un opérateur de compétences interbranche. Il accueille également des entreprises non rattachées à un code IDCC, sous réserve du respect des critères de cohérence et de pertinence économique, sur décision du conseil d'administration. La demande d'adhésion de ces entreprises s'effectue soit par accord d'entreprise, soit par courrier simple de l'entreprise ou selon les dispositions légales ou réglementaires en vigueur.

L'OPCO déploie une activité par essence interbranche, au service et au bénéfice des branches professionnelles (énoncées en annexe 1) dont les organisations représentatives de salariés et d'employeurs ont signé le présent accord, ou désigné l'OPCO par accord de désignation ultérieur en tenant compte de la dimension interprofessionnelle liée à la prise en compte des entreprises sans code IDCC citées ci-dessus.

L'activité de l'OPCO couvre l'intégralité du territoire français et comprend également les départements et territoires ultra-marins : Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

ARTICLE 4. OBJET ET MISSIONS DE L'OPCO

ARTICLE 4-1 – OBJET

Dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur qui régissent les opérateurs de compétences, l'OPCO a pour objet, sous l'autorité et le contrôle de son Conseil d'administration paritaire, en lien étroit avec les branches signataires ou adhérentes au sens de l'article 2 et leurs politiques insertion/emploi/formation/compétences/qualifications de :

- contribuer au développement des qualifications et des compétences par la formation professionnelle dont l'alternance incluant l'apprentissage ;
- participer à l'accès, au maintien et au retour à l'emploi par la sécurisation des parcours professionnels en accompagnant les salariés et les entreprises de chacune des branches visées à l'article 2, dans leurs projets et politiques de formation ;
- collecter, recevoir et gérer :
 - les contributions légales, par délégation,
 - les contributions conventionnelles en direct ou par délégation d'un organisme ou opérateur de branche sous réserve des dispositions conventionnelles stipulées dans un accord de branche,
 - les versements volontaires décidés par les entreprises adhérentes à l'OPCO ;
 - tout moyen financier permettant d'assurer ses missions.
- plus globalement, concevoir, déployer et gérer toute activité propre à développer l'emploi et les compétences dans le champ de l'OPCO.
- Par ailleurs, il peut collecter toutes autres contributions conventionnelles.

ARTICLE 4-2 – MISSIONS

Dans le respect des dispositions légales et réglementaires applicables aux OPCO et des orientations ainsi que des priorités, définies par les Commissions Paritaires Permanentes (CPPNI et CPNEFP) des branches professionnelles qui le constituent, l'association titulaire de l'agrément d'OPCO intervient jusqu'au niveau des bassins d'emploi pour assurer ses missions au bénéfice des branches professionnelles, des entreprises, et des salariés qui les composent, ainsi que des entreprises non rattachées à un code IDCC visées à l'article 3 du présent accord.

Elles sont, notamment, les suivantes :

- développer les contrats d'alternance dont les contrats d'apprentissage auprès de l'ensemble des entreprises du champ, et en assurer le financement, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches ou l'instance compétente pour les entreprises non rattachées à un code IDCC visées à l'article 3;
- assurer un service de proximité au bénéfice des entreprises et particulièrement des TPE/PME permettant d'informer les entreprises, de faciliter l'accès de leurs salariés à la formation, d'accompagner et de conseiller les entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;
- développer et promouvoir toutes modalités de formation auprès des entreprises telles que la formation ouverte ou à distance ou en situation de travail ;
- apporter un appui technique aux branches adhérentes pour établir la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et de professionnalisation ;
- assurer un appui technique aux branches adhérentes pour leur mission relative à la certification ;
- assurer une représentation et développer des partenariats auprès des instances régionales compétentes en matière d'emploi et formation ;
- assurer la gestion, sous réserve d'un accord de branche de la contribution relative à la formation des travailleurs indépendants dans le cadre d'un conseil de gestion dédié tel que prévu dans les statuts.

Afin de répondre aux besoins des entreprises et de leurs salariés, particulièrement des TPE/PME, l'OPCO, au travers d'une couverture territoriale adaptée, a pour mission d'appuyer les politiques transversales et de branche, et de répondre au plus près des territoires aux besoins des politiques régionales d'emploi d'alternance, de formation professionnelle et de GPEC, notamment dans le cadre de partenariats avec l'État, les conseils régionaux, les autres collectivités territoriales et toute personne morale publique ou privée dont l'objet s'intègre dans les activités de l'OPCO.

L'OPCO peut également contractualiser avec l'État :

- des conventions visant le cofinancement de formation pour les salariés et pour les demandeurs d'emploi ;
- des conventions cadre de coopération visant l'amélioration et la promotion des formations professionnelles et technologiques initiales, l'apprentissage et la promotion des métiers.

Il peut également contractualiser avec tout autre partenaire public ou privé sous réserve des interdictions légales permettant la réalisation de ses missions : des conventions, notamment de délégation, pourront être conclues avec des personnes morales distinctes, conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur, particulièrement lorsqu'il s'agit d'opérateurs des branches. Pour la réalisation de ces missions, l'opérateur de compétences agit en lien avec les branches professionnelles qui le constituent, représentées par les CPNE ou CPPNI.

ARTICLE 5. RESSOURCES FINANCIERES DE L'OPCO

Pour réaliser ses missions, l'OPCO dispose des ressources financières suivantes :

- les fonds versés par France Compétences conformément aux dispositions légales en vigueur ;
- les contributions conventionnelles des entreprises confiées par la branche professionnelle dans le respect de son champ d'intervention ;
- les versements volontaires versés librement par les entreprises dans son champ d'intervention dans le cadre des services rendus pour le développement des compétences et pour le développement de la formation professionnelle de leurs salariés ;
- les contributions des travailleurs indépendants dans le cadre de la désignation mentionnée à l'article L.6332-11-1 du Code du travail ;
- les aides publiques ou parapubliques ;
- et de façon générale, toutes autres ressources autorisées par loi et compatibles avec l'objet de l'association titulaire de l'agrément.

ARTICLE 6. PRINCIPES GENERAUX ET INSTANCES DE GOUVERNANCE DE L'OPCO

La gouvernance de l'OPCO se fonde essentiellement sur les branches professionnelles qui composent son champ.

Elle garantit un fonctionnement paritaire, à tous les niveaux et au sein de chaque organe ou entité mis en place par le Conseil d'administration paritaire, à savoir, composé de deux collèges en nombre égal.

La gouvernance de l'OPCO obéit aux principes suivants :

- Elle s'exerce sous l'autorité et le contrôle du Conseil d'administration paritaire, instance décisionnaire de l'OPCO, en dernier ressort ;
- Elle prend en compte :
 - la volonté de garantir la représentation des branches signataires ou adhérentes au sens de l'article 2 du présent accord et de favoriser la représentation du plus grand nombre de branches au sein des différentes instances visées ci-après ;
 - la pluralité et la représentativité des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives dans chaque branche,
 - La représentation des entreprises non rattachées à un code IDCC visées à l'article 3 du présent accord.

La gouvernance s'articule autour des instances suivantes :

ARTICLE 6-1 – ASSEMBLEE GENERALE PARITAIRE

ARTICLE 6-1-1 – Composition

L'Assemblée générale permet l'expression de toutes les composantes du champ d'intervention de l'OPCO.

Elle est composée :

- de l'ensemble des administrateurs composant le Conseil d'administration de l'OPCO ;
- de deux (2) représentants de chaque organisation syndicale de salariés représentative pour chaque branche professionnelle entrant dans le champ d'application de l'accord et signataire du présent accord ou ayant adhéré ultérieurement à celui-ci au sens de l'article 2 du présent accord ;
- et de deux (2) représentants des différentes organisations professionnelles d'employeurs représentatives pour chaque branche professionnelle entrant dans le champ d'application de l'accord et signataire du présent accord ou ayant adhéré ultérieurement à celui-ci au sens de l'article 2 du présent accord.

ARTICLE 6-1-2 – Attributions

L'Assemblée générale est chargée de :

- approuver les modifications statutaires à la majorité des deux tiers (2/3);
- ratifier les comptes annuels;
- approuver le rapport de gestion ;
- valider les orientations de l'opérateur de compétences proposées par le Conseil d'administration;
- sur proposition du Conseil d'administration, débattre et se prononcer sur toute question soumise à l'ordre du jour ;
- examiner le bilan des travaux thématiques des commissions.

ARTICLE 6-1-3 – Fonctionnement

L'Assemblée générale ordinaire se réunit au moins une fois par an, selon les modalités définies dans les statuts.

Elle délibère valablement lorsque la moitié de ses membres au moins est présente ou représentée, le quorum s'appréciant par collège. Si le quorum n'est pas atteint, une nouvelle assemblée générale sera convoquée et délibérera sans quorum.

Les décisions de l'Assemblée générale sont prises à la majorité simple par collège des membres présents ou représentés.

Lorsqu'elle se réunit de manière extraordinaire, l'Assemblée générale prend ses décisions à la majorité des deux tiers (2/3) par collège des membres présents ou représentés selon les modalités fixées dans les statuts de l'association.

ARTICLE 6-2 –CONSEIL D'ADMINISTRATION PARITAIRE (CA)

ARTICLE 6-2-1 – Composition et décisions

L'OPCO est administré dans les conditions précisées aux statuts de l'Association créée comme indiquée à l'article 2 du présent accord, par un Conseil d'administration paritaire composé de soixante-dix (70) membres titulaires répartis à parts égales en deux collèges :

- salariés : trente-cinq (35) membres, et,
- employeurs : trente-cinq (35) membres.

Les décisions du Conseil d'administration sont prises à la majorité simple au sein de chacun des deux collèges selon des modalités qui sont précisées dans les statuts de l'OPCO.

D'autres majorités sont expressément prévues dans les statuts s'agissant en particulier des décisions stratégiques sans pouvoir être inférieures à la majorité des deux tiers (2/3) des membres du Conseil d'administration présents ou représentés s'agissant de la nomination et de la révocation du directeur général de l'OPCO, de tout plan de restructuration du réseau et des effectifs, des systèmes d'information, de toutes opérations immobilières et des trois quarts (3/4) des membres du Conseil d'administration présents ou représentés pour toutes propositions de modifications statutaires.

Un commissaire du gouvernement assiste aux réunions dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Collège Employeurs :

Les trente-cinq sièges se répartissent entre les organisations d'employeurs représentatives des branches professionnelles du champ de l'OPCO selon des principes et des critères qui seront fixés dans un accord ad hoc conclu entre ces organisations.

Cette répartition sera valable durant une mandature, soit deux années. A l'issue de la mandature, la répartition des sièges sera renouvelée sur la base des principes et critères fixés par l'accord visé à l'alinéa précédent.

Par ailleurs, la répartition des sièges au sein d'une même branche professionnelle sera fonction de l'audience de chacune des organisations professionnelles dans la branche concernée telle que fixée par les arrêtés de représentativité patronale et les dispositions législatives en vigueur du code du travail. Cette répartition sera renouvelée l'année suivant la publication des nouveaux arrêtés de représentativité selon les cycles de mesures d'audience.

Dans ces trente-cinq sièges, cinq sièges seront attribués au MEDEF, sièges liés à sa qualité d'organisation

patronale interprofessionnelle lui permettant de représenter les entreprises non rattachées à un code IDCC visées à l'article 3 du présent accord ainsi que, avec leur accord, les organisations professionnelles des branches ne disposant pas de siège au Conseil d'administration, afin de mieux prendre en compte la diversité des organisations professionnelles des branches adhérentes à l'OPCO.

Collège Salariés :

A partir des principes définis à l'article 6 du présent accord, les trente-cinq sièges du Collège salariés sont répartis de la façon suivante : - 7 sièges CFDT - 7 sièges CGT - 7 sièges FO - 5 sièges CFTC - 5 sièges CFE-CGC - 3 sièges UNSA - 1 siège SOLIDAIRES

Cette répartition sera renouvelée en fonction de la nouvelle représentativité issue du prochain arrêté de représentativité en fin de cycle.

- Membre avec voix consultative : Un Commissaire du gouvernement participe aux instances du Conseil d'Administration relatives aux missions légales de l'association titulaire de l'agrément d'OPCO. Il dispose d'une voix consultative. Il est désigné selon les normes législatives et réglementaires en vigueur.

Les administrateurs sont les personnes physiques désignées par les organisations représentatives signataires.

L'ensemble des administrateurs titulaires sont désignés pour deux (2) ans renouvelables.

Pour pallier l'empêchement d'administrateurs titulaires, un nombre égal de suppléants sera désigné par les organisations siégeant. Un suppléant par organisation syndicale représentative de salariés toutes branches confondues (soit 7 maximum) pourra participer aux réunions pour faciliter le suivi des dossiers en cours, sans voix consultative ni délibérative.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur, il est pourvu à son remplacement par l'organisation syndicale de salariés de la branche ou l'organisation professionnelle l'ayant désigné.

Le Conseil d'administration désigne parmi ses membres titulaires : un Président, Un Vice-Président, un Secrétaire et un Secrétaire-adjoint, un Trésorier et un Trésorier-adjoint pour la même durée que celle d'administrateur.

La Présidence est alternativement tous les 2 ans assurée par une organisation professionnelle du collège employeur ou par une organisation syndicale du collège salarié. Le Vice-Président, le Secrétaire et le Trésorier appartiennent obligatoirement à l'autre collège. Le Secrétaire-adjoint et le Trésorier-adjoint appartiennent au même collège que le Président. Les règles de désignation sont précisées par les statuts.

Le Conseil d'administration se réunit au minimum 4 fois par an et tous les 2 mois pour la première année.

Les modalités de fonctionnement du Conseil d'administration sont définies et précisées respectivement dans les statuts et le règlement intérieur de l'association titulaire de l'agrément d'OPCO (réunions, délibérations).

ARTICLE 6-2-2 – Pouvoirs et missions

Le Conseil d'administration paritaire, instance décisionnaire de l'OPCO, est investi des pouvoirs les plus étendus pour accomplir et autoriser tous actes conformes à l'objet et aux missions de l'OPCO visées à l'article 4 du présent accord.

Le Conseil d'administration paritaire a notamment pour missions de :

- définir et arrêter les orientations stratégiques de l'OPCO, à partir des objectifs et des priorités de formation définies par les différentes CPPNI et/ou CPNEFP, en permettre la mise en œuvre et en assurer le suivi ;
- définir les règles communes de gestion applicables aux différentes sections financières destinées à recevoir les versements des entreprises au titre de la formation professionnelle continue ; ainsi que celles applicables aux sections financières destinées à recevoir les contributions conventionnelles et les versements volontaires ;
- mettre en œuvre les prises en charge des contrats de formation en alternance, dont l'apprentissage, déterminées par les branches professionnelles ;
- conclure ou autoriser toute convention visant à mobiliser des financements complémentaires et à nouer des partenariats ;
- prendre toutes décisions propres à assurer l'administration et le bon fonctionnement de l'OPCO et notamment, la

liste ci-dessous étant énonciative et non limitative :

- arrêter le budget et valider les comptes de l'exercice clos ;
- garantir l'équilibre financier, et prendre toute mesure adaptée en cas de déséquilibre, après consultations des sections paritaires professionnelles ;
- conclure la Convention d'Objectifs et de Moyens (COM) entre l'OPCO et l'État ;
- veiller au respect de la transparence de la gouvernance de l'OPCO, à la publicité des comptes ;
- attribuer les délégations de signature, d'ester en justice, proposer les modifications des statuts et élaborer et adopter le règlement intérieur,
- pour les entreprises non rattachées à un code IDCC visées à l'article 3 du présent accord, valider leur rattachement sur proposition de la section paritaire professionnelle la plus cohérente et pertinente.

Une fois par an, le CA assure le suivi de l'application de l'accord.

ARTICLE 6-3 – BUREAU PARITAIRE

Sous la même mandature que le Conseil d'administration paritaire, il est constitué au sein du Conseil d'administration un Bureau paritaire composé de 16 (seize) membres titulaires au Conseil d'administration, désignés dans chaque collège, dans les conditions fixées dans les statuts et répartis de la façon suivante : les Président, Vice-Président, Secrétaire et Secrétaire-adjoint, Trésorier, Trésorier adjoint; cinq (5) membres titulaires désignés par chacun des deux collèges.

Le Bureau paritaire prépare les réunions du Conseil d'administration et se réunit au moins 6 fois par an.

Un comité des nominations et des rémunérations sera créé au sein du Bureau selon des modalités fixées dans les statuts.

ARTICLE 6-4 –COMITE PARITAIRE FINANCIER, D'AUDIT, DE CONTROLE

Sous la même mandature que le Conseil d'administration paritaire, le comité paritaire financier d'audit, de contrôle est composé des Président, Vice-Président, Trésorier et Trésorier-adjoint.

Il est en charge du suivi financier et budgétaire de l'OPCO, de l'audit, pour le compte du Conseil d'administration. Il est garant de la pertinence du processus de gestion et de son application dans les conditions fixées dans les statuts de l'association titulaire de l'agrément d'OPCO.

Il rend compte de ses travaux au Conseil d'administration. Il se réunit à minima 6 fois par an et en tant que de besoin.

ARTICLE 6-5 –COMMISSIONS PARITAIRES TRANSVERSES

Les commissions paritaires transverses interbranche suivantes sont créées :

- la commission « Alternance, demandeurs d'emploi et attractivité » ;
- la commission « Développement des compétences dans les entreprises de moins de 50 salariés » ;
- la commission « Mobilité professionnelle et Certification »
- la commission « OPMQC , GPEC et évaluation »

Ces commissions se réunissent au moins 2 fois par an et en tant que de besoin sur validation du Conseil d'administration.

Elles sont composées paritairement de 18 membres titulaires répartis en deux collèges, Collège employeurs et Collège salariés. Les statuts précisent leur composition et leur rôle.

Les propositions définies par ces commissions sont transmises au Conseil d'administration pour décision. Un rapport des travaux de chaque commission est réalisé et transmis aux SPP et présenté lors de l'Assemblée générale annuelle.

ARTICLE 6-6 –SECTIONS PARITAIRES PROFESSIONNELLES (SPP)

ARTICLE 6-6-1 – Constitution

Les SPP sont créées à l'initiative d'une ou plusieurs branches professionnelles, par les organisations représentatives des salariés et des employeurs sur le champ d'une ou plusieurs convention(s) collective(s) ou d'un ou plusieurs accord(s) collectif(s) de désignation de l'opérateur de compétences.

Une entreprise non rattachée à un code IDCC visée à l'article 3 peut relever à sa demande d'une SPP sous réserve de la validation du Conseil d'administration.

La mise en œuvre des projets des branches reste l'ambition majeure de l'OPCO.

ARTICLE 6-6-2 – Composition et fonctionnement

Les sections paritaires professionnelles de branche composées chacune de 24 membres maximum répartis en deux collèges :

- Collège des organisations professionnelles d'employeurs représentatives de la branche concernée ;
- Collège des organisations syndicales de salariés représentatives de la branche concernée. Ces membres sont désignés pour une durée de deux ans.

Peuvent siéger dans les SPP :

- les administrateurs titulaires ou suppléants représentant la branche concernée au sein du Conseil d'administration ; et/ou
- tout représentant désigné par les organisations représentatives de la branche concernée.

Elles se réunissent au moins 2 fois par an et au moment de l'élaboration budgétaire et du suivi des engagements à mi-année.

Dans le cadre fixé par le Conseil d'administration, les SPP transmettent leur plan de travail annuel et leur règlement intérieur qui précise leurs spécificités et leurs modalités de fonctionnement.

ARTICLE 6-6-3 – Missions

En déclinaison des accords collectifs de branche et des orientations définies par la CPPNI ou la CPNEFP, et à l'appui des moyens attribués par le Conseil d'administration de l'OPCO, les SPP peuvent se saisir des missions suivantes :

- piloter, gérer et suivre la mise en œuvre des dispositifs de la branche ;
- proposer les critères de prise en charge au Conseil d'administration ;
- élaborer les plans d'action en lien avec la stratégie de la CPNEFP ou CPPNI (sur l'ensemble des dispositifs gérés par l'OPCO) et les évaluer ;
- piloter les ingénieries conçues et déployées pour le secteur en lien avec les spécificités de la branche et favoriser leur mutualisation pour les autres branches professionnelles adhérentes, en lien avec les commissions paritaires ;
- faire le lien avec les commissions paritaires notamment en favorisant la diffusion de leurs travaux au sein de la SPP ;
- suivre les activités régionales sectorielles.

Les propositions définies par les SPP sont transmises au Conseil d'administration pour décision ; dans le respect des prérogatives de chaque instance, le Conseil d'administration ne peut remettre en cause les orientations des CPNEFP ou des CPPNI.

ARTICLE 6-6-4 – Conseil de filière

A l'initiative de la CPNE ou de la CPPNI et sur décision du conseil d'administration un ou plusieurs conseils de filière peuvent être constitués afin de travailler sur des sujets communs.

À cet effet, les SPP désigneront des représentants à ces conseils de filières dans la limite de 24 membres. Les moyens et modalités de fonctionnement seront définis dans les statuts.

Une entreprise non rattachée à un code IDCC visée à l'article 3 peut relever à sa demande d'un conseil de filière et sous réserve de la validation du Conseil d'administration.

ARTICLE 6-7 – CARACTERE NON REMUNERE PAR L'OPCO DES MANDATS EXERCES DANS LES INSTANCES DE GOUVERNANCE ET DE DIRECTION

Les signataires du présent accord réaffirment le caractère non rémunéré par l'OPCO des mandats exercés au sein du Conseil d'administration, du Bureau et des différentes sections et commissions constituées. Les conditions d'exercice des mandats sont renvoyées aux dispositions légales et aux stipulations des accords de branche.

Toutefois, les frais de déplacement, de restauration et d'hébergement engagés par les membres de ces instances,

organes de direction et de fonctionnement de l'OPCO, lorsqu'ils y siègent, sont pris en charge par l'association titulaire de l'agrément d'OPCO selon les conditions et limites fixées par le Conseil d'administration.

Les membres de ces instances peuvent bénéficier d'une formation d'administrateur conformément à la réglementation en vigueur.

Les administrateurs doivent se conformer à la réglementation en vigueur, notamment en matière d'incompatibilité des mandats.

ARTICLE 6-8 –SERVICES DE PROXIMITE

Pour répondre aux besoins des entreprises adhérentes, et plus particulièrement des très petites, petites et moyennes entreprises (ou établissements) et des salariés, l'OPCO est présent au travers de ses structures techniques au minimum dans chaque région et intervient jusqu'au niveau des bassins d'emploi.

Ce service de proximité a notamment pour missions de :

- appuyer localement les politiques des branches adhérentes ;
- assurer le développement de l'apprentissage et de la professionnalisation en alternance ;
- élaborer, conformément aux orientations et décisions du Conseil d'administration et en lien avec les Observatoires des métiers et des qualifications, les cartographies territoriales d'alternance et d'analyser les besoins en formation des entreprises, particulièrement de celles de moins de 50 salariés, afin de favoriser le développement de la formation et des compétences ;
- développer, conformément aux orientations et décisions du Conseil d'administration, des partenariats utiles au développement des missions de l'OPCO, en particulier avec les instances régionales compétentes en matière d'emploi, de formation et d'orientation ;
- accompagner et conseiller les entreprises et leurs salariés dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle et plus généralement d'informer les entreprises et leurs salariés et de faciliter l'accès de leurs salariés à la formation ;
- permettre aux entreprises et leurs salariés et établissements de disposer du soutien le plus adapté au regard des problématiques des bassins d'emplois et des politiques régionales en matière d'emploi, d'alternance et de formation professionnelle.

ARTICLE 6-9 –LA COMMISSION PARITAIRE REGIONALE INTERBRANCHE

Une fois par an dans chaque région administrative (soit 13 régions plus ultramarin), une commission paritaire régionale interbranche se réunit afin de suivre notamment les travaux régionaux interbranche des OPMQ des branches concernées, les cartographies de formation, les projets et actions régionaux et les partenariats territoriaux contractualisés par l'OPCO.

Des réunions supplémentaires pourraient se tenir sur décision du Conseil d'administration.

Cette commission comprend un maximum de 36 membres, répartis à parité entre un collège salariés (18 membres) et un collège employeurs (18 membres). Les modalités de la répartition des représentants des branches seront fixées par le Conseil d'administration sur proposition des CPNE ou CPPNI et devront favoriser la diversité des branches représentées.

Le Conseil d'administration ne peut déléguer aucun pouvoir à cette commission.

ARTICLE 6-10 – PARITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Les partenaires sociaux s'attacheront, autant que faire se peut, à la représentation juste et équilibrée des femmes et les hommes dans chacune des instances de gouvernance et de direction de l'OPCO.

ARTICLE 7. SECTIONS FINANCIERES ET GESTION FINANCIERE

ARTICLE 7-1 –SECTIONS FINANCIERES LEGALES

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, l'OPCO gère paritairement les fonds destinés aux deux sections légales « alternance » et « développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés » issus de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance, notamment en application des politiques de branches définies par accord collectif et par les décisions paritaires de la CPPNI et/ou de la CPNEFP.

D'autres sections financières légales et réglementaires pourront être constituées conformément au cadre légal et réglementaire.

ARTICLE 7-2 –SECTIONS FINANCIERES CONVENTIONNELLES ET VOLONTAIRES

Article 7-2-1 Sections financières conventionnelles

L'OPCO assure la gestion comptable et financière des contributions conventionnelles des entreprises de son champ lorsque celles-ci sont prévues par accord de branche et confiées à l'OPCO conformément à l'article 5.

Article 7-2-2 Sections financières volontaires

L'OPCO assure également la gestion comptable et financière des versements volontaires des entreprises de son champ dans le cadre des services rendus par l'OPCO.

ARTICLE 7-3 –GESTION DES SECTIONS FINANCIERES

Article 7-3-1 – Sections financières légales

Le Conseil d'administration de l'OPCO assure un pilotage budgétaire des fonds versés par France compétences dans les sections financières légales en attribuant annuellement un budget à chaque branche le composant.

Le Conseil d'administration de l'OPCO attribue également un budget au bénéfice d'actions transversales qu'il aura défini lorsque les branches signataires ou adhérentes, par le biais de leurs CPPNI, CPNEFP ou SPP, ont validé le principe ou sur proposition de celles-ci.

Article 7-3-2– Sections financières conventionnelles

Les sommes collectées au titre des contributions conventionnelles font l'objet d'une comptabilité analytique et d'un pilotage distinct du régime des sections financières légales.

Le pilotage s'effectue par chaque branche au sein d'une section financière dédiée, selon des modalités qu'elle définit, et exclusivement à son bénéfice sans mutualisation au sein de l'OPCO, en conformité avec les accords paritaires en vigueur dans chaque branche.

Article 7-3-3– Sections financières volontaires

Les sommes collectées au titre des versements volontaires font l'objet d'une comptabilité analytique et d'un pilotage distinct du régime des autres sections financières.

La gestion est exclusivement réalisée entreprise par entreprise ou groupe d'entreprises au sens de l'article L.2232-30 du Code du travail, selon les règles définies par le Conseil d'administration.

ARTICLE 7-4 –GESTION DE RESSOURCES EXTERNES AUTRES

Conformément à l'article 5 du présent accord, l'opérateur de compétences est encouragé à chercher des fonds et des moyens complémentaires.

ARTICLE 8. DISPOSITIONS TRANSITOIRES APPLICABLES A PARTIR DU 1ER AVRIL JUSQU'AU 31 DECEMBRE 2019

Pour mettre en œuvre les missions de l'OPCO durant la période transitoire, les partenaires sociaux s'engagent à mobiliser prioritairement les personnels et les biens des associations titulaires de l'agrément d'OCTA ou d'OPCO temporaire affectés aux diverses branches couvertes et entreprises par le nouvel OPCO constitué par le présent accord.

L'organisation de cette période transitoire est précisée notamment en annexe 2.

Sauf évolution légale ou réglementaire, cette période transitoire s'achève au plus tard le 31.12.2019.

ARTICLE 9. DUREE DE L'ACCORD ET DATE D'EFFET

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet au 31 mars 2019, sous réserve de l'agrément par l'État de l'opérateur de compétences créé par le présent accord.

Le présent accord annule et remplace tout accord conclu entre le 1er novembre 2018 et la date de signature du présent aux fins de constituer un OPCO dans le champ des métiers de services, du travail temporaire et de la propreté.

A défaut d'agrément total ou partiel, le présent accord est réputé comme nul et non avenu.

ARTICLE 10. DÉPÔT

La partie signataire la plus diligente accomplit ou délègue à un tiers et contrôle la réalisation des formalités administratives nécessaires aux fins de déposer le présent accord à l'autorité légalement compétente, la Direction Générale du Travail (DGT).

ARTICLE 11. AGREMENT DE L'OPERATEUR DE COMPETENCES

La partie signataire la plus diligente transmet le présent accord à la Direction Générale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DGEFP), et à toute autorité compétente, selon les normes et usages en vigueur, aux fins de la constitution du dossier d'agrément d'opérateur de compétence et de son obtention.

La désignation ultérieure de cet OPCO par une branche non visée à l'annexe 1 du présent accord, dès lors qu'elle modifie le champ d'intervention de cet OPCO interbranche, est soumise à l'acceptation préalable de la majorité des trois quarts (3/4) des organisations signataires ou adhérentes du présent accord.

ARTICLE 12. SUIVI ET RÉVISION DE L'ACCORD

Les parties signataires conviennent de se réunir pour étudier toutes modifications conventionnelles législatives ou réglementaires ayant une incidence sur les dispositions contenues dans le présent accord et de nature à remettre en cause ses modalités d'application et prendre, si nécessaire, les mesures appropriées.

Compte tenu de sa nature et de son objet, sans préjudice du régime d'ordre public des articles 2261- 7 et suivants du code du travail, le présent accord ne peut être révisé qu'à la majorité des trois quarts (3/4) des organisations signataires ou adhérentes du présent accord, qu'elles soient représentatives aux niveaux professionnel ou interprofessionnel.

COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NEGOCIATION ET D'INTERPRETATION

ACCORD DU 8 MARS 2018 RELATIF A LA MISE EN PLACE D'UNE COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NEGOCIATION ET D'INTERPRETATION

Préambule

La loi n°2016-1088 du 8 août 2016, complétée par un décret n°2016-1556 du 18 novembre 2016, a posé l'obligation pour les branches professionnelles de créer une instance dénommée « commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation » (CPPNI).

Or, depuis sa création en 1970, la branche des commerces de gros a organisé la négociation collective autour de plusieurs instances paritaires.

Sa principale instance de négociation est historiquement la commission paritaire dans laquelle les organisations syndicales représentatives de salariés et d'employeurs ont négocié et conclu les accords et avenants applicables dans le champ d'application de la convention collective.

Cette instance paritaire de référence n'avait cependant jamais fait l'objet d'un accord collectif pour en préciser le fonctionnement, la composition ou les missions.

C'est dans ce nouveau cadre législatif que les partenaires sociaux ont négocié et conclu le présent accord, afin de créer une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, et de profiter de cet accord pour regrouper, en termes de lisibilité, le fonctionnement des différentes instances de la branche dans un seul et même accord.

En conséquence, le présent accord annule et remplace les dispositions :

- de l'article 7 de la convention collective des commerces de gros,
- les dispositions de l'accord du 13 janvier 2011 et de son avenant du 23 février 2012 portant création d'une commission paritaire nationale de validation des accords négociés dans les entreprises dépourvues de délégué syndical dans la CCN des commerces de gros
- du paragraphe 3 « frais de déplacement » de l'article 8 de la convention collective des commerces de gros.

Compte tenu de la thématique de cet accord de branche, les partenaires sociaux conviennent qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1- Champ d'application et objet de l'accord

Le présent accord vise les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros n°3044.

Le présent accord a pour objet de mettre en place une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation au sein de la branche des commerces de gros n°3044.

Article 2– Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

2-1. Composition de la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Cette commission est composée de la façon suivante :

- un collège « salarié » comprenant des représentants désignés par chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche.
- un collège « employeur » comprenant des représentants désignés par la ou les organisations patronales représentatives au niveau de la branche.

Le secrétariat de la CPPNI est assuré par la CGI (Confédération du commerce de gros et commerce international).

Les salariés membres des commissions paritaires professionnelles créées par accord collectif bénéficient de la protection prévue par l'article L 2411-3 du code du travail pour les délégués syndicaux en cas de licenciement.

2.2- Missions de la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

La commission paritaire nationale (CPN) déjà existante est dorénavant appelée Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et voit ses missions et son rôle élargis. Elle est donc amenée à :

- négocier périodiquement sur les thèmes obligatoires prévus par la loi ;
- assurer un suivi des accords de branche en matière de santé et de prévoyance ;
- proposer, rédiger et négocier des accords et avenants à la CCN n°3044 sur des thèmes de négociation émanant d'une organisation d'employeurs ou d'une organisation syndicale de salariés sans préjudice des thèmes obligatoires prévus par la loi ;
- assurer les formalités de publicité des accords et avenants à la convention collective nationale ;
- représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- établir un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise relatifs à la durée du travail, aux jours fériés, au repos hebdomadaire, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne-temps, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées
- émettre des avis sur l'interprétation de la convention collective et des accords relevant de la branche. Elle peut être saisie à la demande d'une juridiction dans les conditions mentionnées à l'article L 441-1 du code de l'organisation judiciaire
- être saisie pour concilier les conflits collectifs de travail susceptibles de survenir entre les employeurs et les salariés liés par la convention, s'ils ne peuvent être réglés au niveau de l'entreprise.

2.3- Fonctionnement de la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

2.3.1 Réunion en commission paritaire de négociation

La commission se réunira autant de fois qu'elle le jugera nécessaire et en tout état de cause au moins 9 fois par année civile avec un préavis de 15 jours avant la date de la réunion.

Dans ce cadre, la CPPNI établira chaque année son calendrier de négociations, en fixant les dates de réunions et les thèmes de négociation actés dans le relevé de décision de la réunion paritaire du mois de décembre.

Des réunions exceptionnelles peuvent être fixées, en plus du calendrier annuel arrêté, à la demande d'un des collèges et lorsque l'actualité le nécessite.

Etant entendu que la qualité d'un bon dialogue social au niveau de la branche passe par une bonne connaissance par les partenaires des dossiers en discussion et par des relations entre eux se construisant au fur et à mesure de leurs échanges.

Dans la volonté de pérenniser un bon dialogue entre les partenaires sociaux, les documents qui font l'objet d'une négociation ou pour lesquels la partie patronale souhaite obtenir l'avis des organisations syndicales en réunion sont transmis aux participants au moins 8 jours avant la réunion plénière.

Les accords sont conclus au sein de la CPPNI conformément aux règles de validité des accords de branche.

2.3.2 union en commission paritaire d'interprétation et/ou de conciliation

2.3.2.1 Composition

La commission, dans le cadre de cette mission, est composée de deux collèges :

-Un collège « salarié » comprenant quatre représentants pour chacune des Organisations représentatives au niveau de la Branche, étant entendu que les Organisations affiliées à une même confédération ne sont représentées que par deux membres au plus.

-Un collège « employeur » dont le nombre de représentants désignés par la ou les Organisations patronales représentatives au niveau de la Branche est égal au nombre de représentants désignés par les Organisations syndicales de salariés.

Tous les deux ans, la commission choisit parmi ses membres un président et un vice-président.

A chaque renouvellement, la répartition des postes se fait paritairement comme suit entre les organisations

patronales et les organisations syndicales de salariés :

- D'une part, un président appartenant à l'un des collèges,
- D'autre part, un vice-président appartenant à l'autre collège.

2.3.2.2 Fonctionnement

La CPPNI peut être saisie pour interprétation ou pour conciliation par :

- une organisation syndicale ou professionnelle représentative relevant du périmètre de la convention collective des commerces de gros n°3044,
- une juridiction de l'ordre judiciaire dans le cadre des dispositions de l'article L. 441-1 du Code de l'organisation judiciaire.

Le fait pour les parties de soumettre leur différend à la CPPNI implique qu'elles se présentent de bonne foi et pensent qu'un règlement amiable est possible.

La commission est saisie par l'envoi d'un dossier en lettre recommandée à l'adresse de la CPPNI (CGI- 18 rue des pyramides – 75001 Paris), indiquant de façon précise et détaillée l'accord, la clause ou l'article à interpréter lorsqu'il s'agit d'une demande d'interprétation ou l'objet du différend lorsqu'il s'agit d'une demande de conciliation. Il est joint au dossier toute(s) pièce(s) utile(s) susceptible(s) de se rapporter au litige ou d'en préciser la demande.

Si la saisine ne comporte pas les éléments ci-dessus indiqués, le président et le vice-président de la commission, dès réception de celle-ci, demandent à son auteur de la compléter.

La commission se réunit dans un délai maximum de 3 mois à partir du jour de la réception du mémoire de saisine complet.

Le Président et le vice-président de la commission convoquent les auteurs de la demande et les membres de la commission par tout moyen en leur indiquant le jour, l'heure et le lieu de la réunion.

Un membre « salarié » ou « employeur » ne peut siéger à une réunion ayant à examiner un différend dans lequel son établissement, son entreprise ou son groupe est partie.

Le ou les auteurs de la demande ainsi que les parties intéressées peuvent être entendus par la commission soit contradictoirement, soit séparément si cette dernière le juge opportun. Ils peuvent se faire assister par un avocat ou un défenseur syndical mais ne peuvent se faire représenter.

Les séances de la CCPNI ne sont pas publiques. Les débats sont confidentiels. La commission délibère sur le champ hors la présence des parties.

En cas de position unanime entre le collège patronal et le collège salarié, un procès-verbal de l'avis adopté est établi.

L'avis est annexé à la convention collective concernée et déposé auprès des services compétents.

A défaut d'accord, le procès-verbal établi informe le ou les auteur(s) de la saisine que la commission n'est pas parvenue à une position unanime et expose les différents points de vue exprimés.

Dans le cadre de la conciliation, le procès-verbal constatant la conciliation des parties consécutive à un conflit collectif engage les parties.

Le procès-verbal est communiqué aux parties dans un délai maximum de 45 jours.

2.3.3 Modalités de prise en charge du temps de préparation et de la participation des délégués des organisations syndicales représentatives de salariés aux réunions paritaires de la CCPNI

[a modifié l'article 8 de la CCN des commerces de gros n°3044]

2.4- Modalités de transmission des accords d'entreprises à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

L'employeur transmet, dans le mois qui suit, à la commission les accords relatifs à la durée du travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne-temps, conclus dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux comme dans les entreprises qui en sont dépourvues.

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

Ces accords sont transmis à l'adresse mail suivante : cgf@cgf-cf.com selon les modalités prévues par la loi.

Le secrétariat de la CCN accuse réception des conventions et accords transmis.

Article 3 - Commission Paritaire Nationale de Validation (CPNV)

Suite à la loi du n°2016-1088 du 8 août 2016 qui a supprimé l'obligation de validation par les branches des accords collectifs conclus en l'absence de délégué syndical, il est convenu que les dispositions de l'accord du 13 janvier 2011 et de son avenant du 23 février 2012 portant création d'une commission paritaire nationale de validation des accords négociés dans les entreprises dépourvues de délégué syndical dans la CCN des commerces de gros sont abrogés et remplacés par les dispositions du présent accord.

Article 4 - Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5 – Entrée en vigueur de l'accord

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

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L2231-6 du code du travail.

DEVELOPPEMENT DU DIALOGUE SOCIAL DANS LA BRANCHE

ACCORD DU 23 JUIN 2020 RELATIF AU DEVELOPPEMENT DU DIALOGUE SOCIAL DANS LA BRANCHE DES COMMERCES DE GROS

PRÉAMBULE

Le dialogue social a pour objectif essentiel de favoriser le consensus au sein du monde du travail. Au niveau de la branche, il permet notamment :

- d'adapter les règles issues du code du travail ou des accords nationaux interprofessionnels aux spécificités et besoins d'une activité au regard de la conjoncture économique,
- de mettre en place des actions permettant la valorisation de la branche, d'accorder des avantages aux salariés tout en préservant la compétitivité des entreprises.

Par ailleurs, il a été constaté ces dernières années par les partenaires sociaux la multiplication des obligations et missions qui leur sont confiées au niveau de la branche (formation professionnelle, temps de travail, prévoyance, santé, intéressement et participation, égalité hommes/femmes, etc...).

L'élargissement du champ de la négociation collective suppose que les partenaires sociaux soient en mesure d'exercer au mieux leur rôle qui s'est étendu et complexifié.

Ceci est d'autant plus vrai au regard du contexte particulier de la branche des commerces de gros, essentiellement composée de TPE (80% sont des entreprises de moins de 11 salariés) qui requièrent un accompagnement plus soutenu.

Les organisations signataires du présent accord souhaitent donc structurer la négociation collective dans la branche en lui donnant des moyens et développer les actions de promotion et de valorisation de la profession.

Elles réaffirment leur volonté de construire et développer des relations sociales ouvertes et responsables, dans le souci du développement des entreprises de la branche et de l'emploi.

Ainsi, il est apparu nécessaire aux partenaires sociaux que la charge de fonctionnement du dialogue social soit équitablement répartie entre toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des commerces de gros, à travers la mise en place d'un fonds mutualisé.

Pour ce faire, une contribution annuelle patronale est mise en place et a également pour objet de renforcer l'information auprès des salariés et des chefs d'entreprises sur la convention collective nationale, sur les accords de branche et sur les dispositifs conventionnels existants, notamment en matière de prévention des risques, d'insertion, de formation et de qualification professionnelle (apprentissage, CQP...).

L'accélération du processus de restructuration des branches, comme le connaît la convention collective des commerces de gros qui a déjà intégré trois conventions collectives nationales (Tissus, confiserie et fournitures dentaires), nécessite également des moyens afin d'accompagner ce mouvement. Négocier un accord de champ et a fortiori construire une nouvelle convention collective nécessitent de mobiliser des moyens importants : temps de négociation, temps pour préparer les négociations, travaux de diagnostic de la situation initiale, étude d'impact des évolutions envisagées...

Les partenaires sociaux, réunis au sein de la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, en signant le présent accord, réaffirment ainsi la pertinence du dialogue social de branche visant la conclusion d'accords collectifs constitutifs d'un ensemble de règles communes à toutes les entreprises de la branche et favorisant la régulation économique et sociale du secteur.

Tout en réaffirmant les principes issus de l'accord du 8 mars 2018 relatif à la mise en place d'une Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), les partenaires sociaux entendent ainsi permettre à la branche des commerces de gros de disposer de moyens financiers permettant le développement du dialogue social.

Les parties signataires conviennent ce qui suit :

Article 1 : Champ d'application

Le présent accord vise toutes les entreprises (identifiées par leur numéro SIREN) entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros n°3044 (IDCC 0573) intégrant la convention collective du négoce de tissus (IDCC 1761), la convention collective du négoce de confiserie (IDCC 1624) et la convention collective du négoce de fournitures dentaires (IDCC 0635), conformément au nouveau périmètre de mesure de l'audience syndicale défini par le courrier de la direction générale du Travail du 12 novembre 2019.

Article 2 : Contribution patronale pour le développement du dialogue social de branche

Article 2.1: Objet

Une contribution annuelle patronale obligatoire est créée afin de permettre un meilleur fonctionnement du paritarisme et d'assurer la promotion et le développement d'un dialogue social de qualité dans la branche.

Pour permettre à la branche de conserver son rôle régulateur, il est nécessaire de maintenir une gestion paritaire de qualité, de conforter la place et le rôle des partenaires sociaux et de renforcer leur légitimité dans la création de normes.

De même, les partenaires sociaux souhaitent développer les actions menées au niveau de la branche au bénéfice des salariés et des entreprises de la profession. Pour ce faire, la branche doit demeurer la structure de réflexion, d'anticipation et de conception des dispositions et dispositifs conventionnels.

La branche doit également renforcer ses actions d'information auprès des salariés et des chefs d'entreprises sur la convention collective nationale et les accords de branche ; les dispositifs conventionnels existants notamment en matière de prévention des risques professionnels, d'insertion, de formation et de qualification professionnelle (apprentissage, CQP...).

Article 2.2: Montant

Le montant annuel de la contribution patronale pour le développement du dialogue social de branche est fixé à 150 euros par entreprise. Il fera l'objet d'un examen annuel par les membres de la CPPNI.

Cette contribution obligatoire, appelée annuellement, est à la charge des entreprises (identifiées par leur numéro SIREN) entrant dans le champ d'application visé à l'article 1 du présent accord.

La contribution annuelle patronale sera recouvrée suivant les modalités arrêtées dans la convention de gestion à conclure entre l'Association paritaire de gestion et d'affectation de cette contribution annuelle patronale, telle que visée à l'article 2.3 ci-après, et l'organisme collecteur choisi.

La contribution annuelle est intégralement due dès lors que l'entreprise relève du champ d'application visé à l'article 1 du présent accord, même au cours de l'année.

Article 2.3 : Création d'une Association paritaire de gestion et d'affectation de la contribution pour le développement du dialogue social au sein de la branche

Afin de gérer et d'affecter les fonds issus du versement de la contribution annuelle patronale obligatoire pour le développement du dialogue social de la branche, de manière transparente, il est décidé de créer une Association paritaire de gestion et d'affectation de la contribution pour le développement du dialogue social au sein de la branche des commerces de gros, dans le cadre des dispositions de la loi de 1901.

L'objet de cette Association est de :

- désigner l'organisme collecteur avec lequel une convention de gestion sera conclue,
- gérer la contribution annuelle patronale obligatoire visée à l'article 2 du présent accord,
- veiller à la répartition des fonds conformément aux règles visées à l'article 2.5 du présent accord,
- vérifier la conformité de l'utilisation des fonds conformément aux règles visées à l'article 2.4 du présent accord.

Cette Association paritaire de gestion est composée des organisations patronales et syndicales représentatives signataires ou adhérentes du présent accord collectif.

Les organisations patronales et syndicales représentatives, signataires ou adhérentes du présent accord, sont membres du Conseil d'administration et du bureau de cette Association.

Le conseil d'administration se compose de 2 représentants par organisation syndicale de salariés reconnue représentative dans la branche et signataire ou adhérente du présent accord et d'un nombre égal de représentants des organisations patronales reconnues représentatives dans la branche et signataires ou adhérentes du présent accord.

Le Conseil d'administration assure le suivi des comptes, veille à la bonne utilisation des fonds et donne un avis sur le rapport annuel d'activité de l'Association.

Lors de la première réunion, le Conseil d'administration élit, parmi ses membres: un président et un vice-président; un trésorier et un trésorier adjoint; un secrétaire et un secrétaire adjoint.

Le Conseil d'administration se réunit au moins 2 fois par an.

Le bureau se compose de 1 représentant par organisation syndicale de salariés reconnue représentative dans la branche et signataire ou adhérente du présent accord et d'un nombre égal de représentants des organisations patronales reconnues représentatives dans la branche et signataires ou adhérentes du présent accord.

Le Bureau se réunit au moins 1 fois par trimestre.

Le siège social de l'Association paritaire est fixé 18 rue des Pyramides, à Paris (75001).

Le secrétariat de l'association est tenu par la CGI (Confédération du commerce de gros et international).

L'Association est dotée de statuts et d'un règlement intérieur précisant son fonctionnement.

Article 2.4 : Affectation de la contribution annuelle patronale

Après déduction des frais de collecte de la contribution, le solde des fonds est destiné à financer, notamment:

- le fonctionnement des instances paritaires de la branche (frais de déplacement, de restauration et d'hébergement, frais de fonctionnement, frais de secrétariat, frais de location de salles etc...);
- le temps de préparation aux réunions paritaires de branche dans les conditions fixées par l'accord de branche du 8 mars 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la CCN des commerces de gros ;
- les frais d'études et de rapport de la branche ;
- les frais de recours à des cabinets d'experts extérieurs ;
- les frais d'information, d'animation et de communication sur le dialogue social de branche;
- la promotion du dialogue social et de la communication sur les accords notamment au niveau territorial, la promotion des métiers, des dispositifs de formation, la participation aux instances interprofessionnelles et aux institutions au niveau national et local et tout ce qui pourrait être utile à la promotion de la branche, de ses différents métiers ;
- les frais liés au fonctionnement de l'Association visée à l'article 2.3 du présent accord.

Article 2.5 : Répartition de la contribution annuelle patronale

Après déduction des frais de collecte de la contribution, le solde des fonds est réparti annuellement suivant les règles ci-dessous:

- 60% pour le fonctionnement de la CPPNI et des différentes instances paritaires et, pour les actions d'information et de promotion, attribués et répartis proportionnellement à leur pourcentage de représentativité entre les organisations patronales reconnues représentatives dans la branche ;
- 40% pour les actions d'information et de promotion, attribués et répartis à parts égales entre les

organisations syndicales de salariés reconnues représentatives dans la branche.

Les règles de répartition décrites aux paragraphes a) et b) ci-dessus peuvent être révisées, par avenant au présent accord, en fonction:

- de l'évolution du nombre de syndicats d'employeurs et/ou de salariés reconnus représentatifs dans la branche des commerces de gros;
- des résultats de la mesure de l'audience fixés par les arrêtés de représentativité en vigueur dans la branche.

Article 2.6 : Organisme collecteur

Les fonds destinés au fonctionnement du dialogue social résultant de la contribution annuelle patronale seront collectés par un organisme collecteur qui sera désigné par l'Association, conformément à l'article 2.3 du présent accord et aux dispositions légales et réglementaires applicables.

Il sera conclu une convention de gestion des fonds entre l'Association et l'organisme collecteur choisi afin de définir les frais et les modalités de collecte.

L'organisme collecteur tiendra une comptabilité distincte permettant d'identifier les fonds collectés en exécution du présent accord.

L'organisme collecteur fournira annuellement et sur demande de l'Association la liste des entreprises collectées, le montant exact de la collecte, tous documents, y compris comptables, relatifs à ladite collecte.

Article 3 : Motivation liée à l'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises relevant de la convention collective nationale des commerces de gros, y compris celles de moins de 50 salariés, ceci en raison de la nécessaire homogénéité des règles conventionnelles de la branche et d'une répartition équitable de la charge de fonctionnement du dialogue social entre toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective, quel que soit leur effectif, dans un fonds mutualisé.

Article 4: Durée

Le présent accord est conclu à durée indéterminée.

Article 5: Dépôt, extension et entrée en vigueur

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par la loi.

L'entrée en vigueur du présent accord est subordonnée à son extension par le Ministère du Travail et sa date d'entrée en vigueur est fixée au lendemain de la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

Article 6 : Révision

Le présent accord pourra faire l'objet d'une demande de révision conformément aux dispositions légales en vigueur et moyennant un préavis de 30 jours.

Cette révision sera demandée par lettre recommandée avec avis de réception, lettre qui comportera l'indication des articles mis en cause et une proposition de nouvelle rédaction.

Le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 2 mois à partir de la fin du préavis, les parties devront s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

L'accord portant révision du présent accord sera conclu selon les dispositions légales en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de demande d'extension.

Article 7 : Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires dans les conditions et délais prévus par les articles L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Il continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur d'un nouvel accord ou, à défaut, pendant une période de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois.

La partie signataire qui dénonce l'accord doit en informer les autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et doit procéder aux formalités de dépôt auprès de la direction départementale du travail et du greffe du conseil de prud'hommes et des services centraux du ministère du Travail.